经济管理改革问题与探索

当代学术思潮译丛

A·Г·阿甘别吉扬编著

当今世界正在经历着深刻而巨大的变化，科学技术的发展日新月异，标志着人类认识和揭示自然奥秘的飞跃和深化。在科学技术飞跃发展的冲击下，在当代世界的哲学社会科学领域内崛起了一大批崭新的学科、思潮和观点，以期解决世界向

会？我们必须要放眼世界，引进和借鉴当代世界的先进文化成果。

《当代学术思潮译丛》就是立足中国，立足当代，精选当今世界哲学、社会科学领域内具有代表性的有重大影新思潮、新观点

经济管理改革

问题与探索

编著者/[苏] A.Г. 阿甘别吉扬

译　者/马文奇　龚根祥
　　　　沈　越　韩妙法

● 上海译文出版社

Под редакцией А.Г. Аганбегяна

РЕФОРМА УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ

Проблемы и поиск

Москва, «ЭКОНОМИКА», 1987

根据苏联经济出版社1987年版译出

经济管理改革

问题与探索

〔苏〕A.Г.阿甘别吉扬编

马文奇 裘根祥 沈超 韩妙法 译

上海译文出版社出版、发行
上海延安中路955弄14号
全国新华书店经销
上海译文印刷厂印刷

开本850×1156 1/32 印张9.6 插页2 字数215,000
1989年1月第1版 1989年1月第1次印刷
印数：00,001—10,000册

ISBN 7-5327-0490-4/F·011

定价：8.65元

译者的话

本书是一部全面反映苏联近几年来经济管理体制改革情况的书，1987年7月由苏联经济出版社出版。全书共分9篇，各篇均由苏联著名经济学家集体起草。全书总负责人为苏联科学院院士 А.Г. 阿甘别吉扬。

大家知道，苏联自1984年1月1日起开始在工业中进行大规模经济实验，1987年6月30日正式颁布《苏联国营企业(联合公司)法》，从而"完成了制定管理新体制完整理论的过程"，进入了经济管理体制改革的具体实施阶段。本书正是对苏联上述这段时期的经济体制改革在理论上的全面总结。书中提出的许多理论观点彻底突破了苏联几十年来长期的传统看法。这是我国经济理论界所要了解和探讨的。

我国和苏联在经济体制改革方面有着相似之处，许多理论观点也日趋接近。愿本书的翻译出版能对我国经济理论界有所裨益。这是我们四人的共同愿望。

1988年1月于复旦

前言

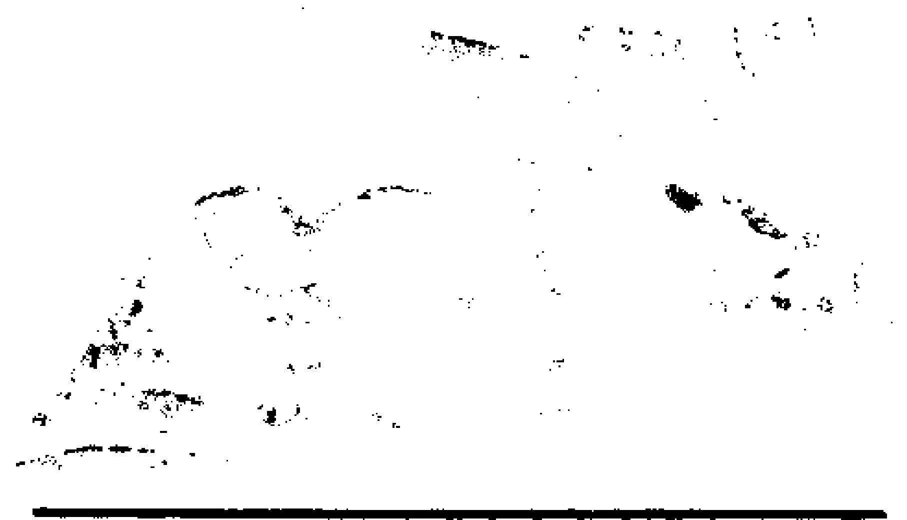
经济科学的任务在于制订远景管理模式，而实现这一模式将有助于提高经济集中领导的效益，并同时扩大企业和联合公司经济核算独立性的界限，扩大自筹科学技术发展和社会发展资金的界限，这将有助于更充分地利用物质利益和物质责任制原则。当前必须将根本改革经济管理机制同改革组织结构和经济干部工作，同管理的进一步民主化有机地结合起来。只有严整的新的机制，才能与严整的以行政管理为主的体制相得益彰。

1986年11月13—15日由科学经济协会、苏联科学院经济学分部和苏共中央周报《经济报》联合召开的“经济管理科学 组 织问题”全苏大会，对制订管理新体制作出了重要贡献。

这次大会是这样组织的：在召开全体会议和分组会议时主要讨论事先准备好并分发给与会者的关于制订经济管理综合体制问题的综合报告(该报告分为9篇)。参与起草综合报告的有许多著名的学者和专家。然后由各个分组对这些材料展开讨论。

在起草苏共中央6月(1987年)全会关于经济管理的根本改革问题时，曾利用了经济学家们的这些研究课题以及其他材料。

目次



1 经济管理改革：一般看法

苏联科学院院士A.Г.阿甘别吉扬

分析社会主义生产管理根本改革的实施问题，分析向新的管理体制、新的经济机制过渡的问题，重要的是首先要以改革的目标任务为方向。

1.1 管理新体制的目的和标准

第一个问题：为什么需要对管理实行根本改革？

因为有两种倾向在进行潜在的斗争。一种认为，我国的管理体制并不那么坏。当然其中许多东西已经陈旧，但可以加以改进、完善。因此，如果对许多出版物作一次内容分析，就可以发现，所使用的往往是"改进"、"更新"、"完善"等字眼。换句话说，现有的管理体制应予保留，但其某些部分、某些方面应予改进、完善。可以说，这是一种进化的倾向。

另一种倾向则反映根本改革管理的方向性，即根本改造、革命性质变的方向性。这一立场的出发点是：现有的管理体制就其主要方面和整个说来已不适应于业已变化的条件和新任务，

阻碍新任务的实现，并且不可能通过改变体制的某些部分加以改进或完善，而应该对其所有的主要组成部分进行基本改造。与新的经济任务相适应的是新的经济机制，而要建立这种经济机制，需要实行根本改革，而不是采取局部措施来改进管理的某些方面。

现行的管理体制是在别的一些条件下，并且是为了解决别的一些任务而形成的。当时经济增长在很大程度上依靠吸收补充资源。5年内，在国民经济中，工作人员的人数增加1000—1100万人，燃料和原料开采量增加25—30%，基建投资每5年增长40—50%，固定生产基金额增长50—60%，这些条件在当时是很典型的。

我国在生产规模上大大落后于发达资本主义国家，首先落后于美国。1950年，我国的生产量大致为美国这一指标的1/3。当时的任务是首先要在生产规模上达到发达国家的水平。

但是，从那时起，经济形势发生了根本的变化。资源增长额大致缩减了2/3。比如，在第十一个五年计划期间物质生产部门的在业人数仅增长了2%，而在第十二个五年计划期间将根本没有增长。在第十一个五年计划期间，燃料和原料的开采量上升了8%，而不是提高25—30%，基建投资增加16%，而不是像过去那样增长40—50%。固定生产基金在第十二个五年计划内将增长30%，而不是像过去几个五年计划那样增长50—60%。因此，粗放因素在经济增长中所占的比重应该急剧缩小，经济应该转向以集约发展为主的道路。

当前形势的另一个特点是：一个科学技术革命的新阶段正在世界上展开。这个阶段有其明显的特征。因此，经济机制应该着重于加速科学技术进步，成为对科学和技术的需要特别敏感的机制。

同时必须强调指出：现在我们正处在人们巨大社会需要的开拓时期。人的因素已成了主导的因素。因此，管理民主化，使管理面向解决社会问题等问题，与20—30年以前相比具有截然不同的意义。

总之，条件已发生根本的变化。因此就要提出新的任务。其中主要的战略任务是加速社会经济发展。无论是新条件还是新任务，旧的经济机制都已不能与之相适应了。

老实说，根本改革经济机制、管理体制和我们的经济形式，其目的就在于使已经落后的生产关系赶上去，以便使它们能更充分地适应新的生产力发展的需要。

下一个问题是：新的经济机制面临着哪些具体任务？可否找到某种标准，形象地说，找到一种石蕊试纸，用来对具体建议进行试验，也许可以说：这不行，不过多少还可以用一用，但应该仔细加以观察。

任何事情，何况是形成经济机制这样重要的事情，都需要从确定目标开始。在我们看来，可以列出5项重大任务，而经营管理新体制应该与解决这些任务相适应：

1．新经济机制的建立应使生产直接服从于满足社会需要这一任务；消灭过去形成的强制生产者生产，消除供应不足现象；使国民经济的发展有效而又动态地平衡。

短缺的经济不会是有效的，因为在供应不足的条件下，相当大一部分生产的产品并不能满足现实的社会需要，因而是多余的。于是经常出现反常现象。例如，1985年我们生产的钢比美国多0.9倍，而同时又花费数亿外汇卢布用于购买钢。我们生产的拖拉机比美国多3.8倍，可是还在叶拉布加市兴建拖拉机厂，因为拖拉机不够用。

然而，当我们将集体单位纳入从经济逻辑来看是明智的条

件，如实行集体承包时（它已在库班的一些集体农庄中实行；实行集体承包，劳动者集体必须对租用技术设备支付租金），就发现40%（甚至还要多些）的农业设备，其中包括集体农庄现有的拖拉机，简直并不需要。

在我们看来，这就是经济机制改革的关键任务。我们应该尽一切努力使这样的时刻尽快来到，即由二三个建筑单位提出方案，进行竞争，看谁的方案最佳，造价最便宜，速度最快。招标人则将进行选择，而不像今天那样，要在某个地方去“开辟”承包，去“央求”建筑单位承建工程项目，完成工程项目。或者譬如说，冶金厂的厂长将向机器制造单位提供越来越好的轧材样品，这种样品只需要稍作进一步加工。

2．第二项任务在于保证经济机制具有节支性质，并面向提高效益，使经济转向集约化轨道。面临的现实任务是：在第十二个五年计划期间我们应该将劳动生产率增长速度比第十一个五年计划平均提高0.5倍；燃料和原料的补充需要，有65—70%应该靠节约和降低消耗定额来满足；我们应该将基金产值率的幅度提高2倍。而所有这一切都要借助于新的经济机制来实现。

让我们来看一看，为此必须做些什么。我们以工业中大规模经济实验的具体结果为例。实际上提高劳动生产率的情况如何呢？提高了0.1—0.2倍。可是在第十二个五年计划期间所规定的任务则要高得多！其次，燃料和原料节约了没有？实验并没有使这方面发生大的变化和明显的转折。基金产值率的动态变化如何呢？实际上并没有得到改善。

那么，结论如何呢？虽然整个实验也提供了一些积极的结果（计划和合同的执行情况有所改善；劳动生产率增长速度有所提高，并且略高于以往；成本有所降低），但效益暂时还没有发生

根本变化。

因此需要继续前进。继续探索更有效的经营形式，即按照伏尔加汽车制造厂和苏梅机器制造科学生产联合公司的例子，从1987年起在五个工业部门企业中实行自筹资金制，这是十分合理的。必须考虑到，自筹资金制将会对动员资源和挖掘提高效率的潜力产生比较根本的影响。

瞻望90年代，经营和管理新体制将在何时发挥作用呢？要知道，在这几年面临着更大的加速任务。譬如说，如果在第十二个五年计划内国民收入应增长22%（第十一个五年计划为16.5%），那么在第十三个五年计划和第十四个五年计划期间则要求平均增加28%。而且这是处在90年代资源增长额将会减少的情况下。因此，社会劳动生产率年平均增长速度必须从第十一个五年计划的3%和第十二个五年计划的4%增加到第十三和第十四个五年计划的7%。75—80%的燃料和原料的补充需要将依靠节约来得到满足。至90年代中期，还要求从根本上扭转国民经济中基金产值率下降的趋势，使基金产值率保持平衡，然后开始提高。目前，在近3个五年计划内基金产值率平均降低了14%。

根据这些目的和任务，可以检查任何一次实验的条件和结果。并且需要考虑到，第十二个五年计划将是极其艰巨的。它面临着2项任务。其中之一，就是真正地加速社会经济发展，第二项任务是为随后几个五年计划更大幅度的加速发展准备条件。不过在当前这个五年计划中还不可能全面地利用科学技术因素来提高效益。因为需要时间去更新基金，更换产品目录，广泛采用新技术和新工艺。

举例如下。在高尔基汽车制造厂生产装有汽油发动机的小功率大众载重汽车已有近20年历史。目前正在准备新样品——

装有较大功率柴油机的"嘎斯-6308"型自动列车。燃料耗用量每100公里为14升(目前生产的载重汽车为19升)。挂上挂车可运载8.5吨(原为4.5吨),至大修理的里程从25万公里增加到35万公里,养护费用降低1/3。司机的劳动生产率平均提高0.7倍。但是,要等到国民经济中开始大批更新机器时,也就是说,要等到第十三个五年计划,才能取得明显效果,而要取得最大效果,则要到第十四个五年计划,那时第二期工程将交付使用。

因此,在第十二个五年计划期间我们在很大程度上要依靠挖掘组织经济潜力和社会潜力才能加速社会经济发展。但为此需要改革经济机制。

在现有的生产基础上,也就是说,依靠出色的劳动态度、更有效的工作,依靠生产更优质的产品、节约材料和资源等等,提高效率的潜力是否巨大?对此,决不能按照个别实验加以判断,机械地将实验的结果推广到整个国民经济。更正确的做法是,对大规模的经济管理改革结果不断进行评估。

在这个问题上,让我们回顾一下1965年的经济改革。这是一次大规模的改革,工业和农业的改革早在1964年就开始了。它提供了举足轻重的经济果实,第八个五年计划在所有主要指标上都优于上一个五年计划。更具体地说,在第七个五年计划期间国民收入增加了32%,而第八个五年计划增加了41%。此外,第八个五年计划所有各种生产资源的增长额少于上一个五年计划。因此,据我们计算,第八个五年计划期间社会生产效率的增长比第七个五年计划高1倍。社会劳动生产率增长速度增长了0.5倍。如果说在第七个五年计划期间没有节约燃料和原料,那么在第八个五年计划期间则有了很大的节约。基金产值率在第七个五年计划期间急剧下降,而在第八个五年计划期间则接近于稳定。所有这些结果基本上是借助组织经济因素达到的。

3．改革经济机制的下一项任务当然是促进科学技术进步。科学技术进步本身是矛盾的。其中既有进化的组成部分（即改进现有技术、工艺等），又有革命的组成部分（即改用新一代技术）。为了实现我们拟定的如此大幅度的加快速度，需要指靠科学技术进步中革命的组成部分，可是在此之前占优势地位的是进化发展。众所周知，在第十二个五年计划期间在这方面已预定了要有一个十分巨大的进展。现有固定生产基金积极部分的更新系数在上一个五年计划期间不到3％，而在当前这个五年计划内拟为6.2％。机器制造业产品的更换系数，1985年为3.1％，到1990年打算增加到13％。所有这一切都是为了在五年计划结束时使所生产的、符合现代水平的设备和机器的比重从29％提高到80—90％。这样一来，在科学技术进步方面我们基本上有了所需要的质的革命性变化。而经济机制对这种变化应该是敏感的。

4．还有一项任务与经济利益体系有关。正如大家所知道的，在现有经济机制中，工作人员、企业、部门、地区和整个国民经济的经济利益不是处在同一条线上。现今经济机制本身在很多方面使这些利益对立起来。由于严格集中规定活动，企业所关注的是低计划、隐瞒潜力，也就是说，在这里企业的利益是与社会的利益对立的。所以，各种经济利益的协调一致是衡量新的经济机制质量的标准之一：这种机制应该刺激工作人员、劳动集体去做有利于社会的事情。

5．最后，扩大经济民主化也极为重要。经济机制应促使主动性和创造性的发挥，有助于开发人们的潜力。这些问题是苏共中央1月全会和6月全会（1987年）注意的中心。苏共中央6月（1987年）全会指出，明确区分职能和根本改变各单位的工作作风与方法是从特别集中管理体制过渡到民主管理体制的基

础。

经济科学的总任务在于更深入地研究目的和标准，以便通过这些目的和标准能全面评价关于建立新的经济机制的建议。

1.2 新的经济机制的一般概念

论述新的经济机制，并不意味着，一切有关旧的东西都需要予以彻底破坏。

我们的社会是在社会主义条件下不断发展的，也就是说，有着共同的规律性和原则，它们既反映在旧的经济机制中，也反映在新的经济机制中。但是，它们的表现不一样，有时甚至以对立的形式表现出来。

首先指的是建立管理体制和经济机制的基本原则——民主集中制。它有两个方面，它们的相互关系在不同条件和经营阶段是不同的。

看来，管理体制中的大规模质的变化涉及两种情况。第一是民主集中制两个方面的相互关系朝着发展民主原则的方向变化。同时也谈加强集中制。我们认为，应更加正确地提出提高集中管理效率的任务。显然，两者之间是有差别的。

第二种情况是集中领导的形式发生了变化，并且是根本的变化。目前集中领导主要以行政方法来实现，即首先借助于直接指令。而且在这方面的主要约束，并不是这些具体任务，不是详细规定的计划本身。企业（联合公司）经济权利的最主要约束者是物质技术供应，它按品名表供应，而且比集中计划规定的品名表要无可估量地广得多。不仅规定做什么，而且实际上完全指定用什么来做。此外，据估计，还有约20万种定额和规定细则

的证书，从而从各个方面捆住了企业的手脚，甚至还规定，怎样派遣工作人员出差，可否支付半费，支付给谁，等等。

在我们看来，根本改革的主要内容在于把以行政管理为主的形式改为实行以经济调节器为主。最大的错误(无论是理论的还是实践的错误)，是把计划性仅仅理解为制定指令性计划。有计划的发展不仅仅可以通过直接指令性任务来实现，还可以借助经济定额、各种调节器、刺激因素等等来实现。改为采用以经济调节为主的形式，当然与加强商品货币关系的作用、活跃整个商品货币关系体系、提高利润的作用等有关。

有这样一种观点：管理体制总的改造需要作为一种改革来进行，而在管理体制范围内所发生的一切具体事情则不是改革，而是经济机制的完善、缺点的消除，等等。在苏联科学院经济学分部主席团成员与苏联国家价格委员会先前领导之间开展大辩论时曾涉及到这一点。在这次会议上，该委员会的代表们声称，在指令性文件中没有一处直接谈到价格改革，而仅仅说需要重新调整价格。但什么是重新调整价格？他们是这样解释重新调整的：我们的价格体系虽然存在着某些缺点，但基本上是好的。需要的只是完善这一体系。但既然这不是改革，那么就不需要改变价格总水平，不需要改变价格体系，需要的只是改进这一体系的某些方面。

当然，问题不在于言。但如果我们面临的是经济机制的根本改革的任务，那么这一改革应涉及管理体制的所有本质方面。否则就不会懂得，总的改革是怎样由它的各个方面的"非改革"形成的。事实上，正如苏共中央6月(1987年)全会所下的定义，管理的根本改革是由各种体系(计划工作、管理组织结构、价格形成、财政信贷机制、物质技术联系、工资与收入等体系)的根本改革形成的。

不同管理环节的职能也发生了根本变化。各中央机构应主要集中于解决战略问题，主要借助于经济调节器来管理经济。我们认为，最需要实行改革的是中层管理环节。在我国，中层管理环节过分庞大，历来就是如此。这一方面破坏了集中领导，使它受到了本位主义的腐蚀，另一方面又使基层环节失去了自主性，而代之以无谓的监护和种种规定。应该改变这一环节的整个工作内容、职能、结构。正如党的第二十七次代表大会所指出，各个部应该变为各部门科学技术发展的参谋部，而整个业务经营工作应交给较低的层次。基本上应该改为实行二级管理体制。

1.3 企业(联合公司)的完全经济核算

现在谈谈关于扩大基层经济环节(企业和联合公司)的权力和加强其责任性问题。

在这里，主要是一个“自”字：自主性、自负盈亏、自筹资金、自我管理、自行组织，等等。这些术语表示我们力求促成的进程和趋向的意义。

当然，企业的自主性是相对的，因为它是国民经济的一部分。但在一定意义上可以探讨和说明基层环节的自主性。

上面已经说过，经济调节器在管理中起着重大作用。同时认为，在我们这样一个国家(不同于匈牙利和其他社会主义国家)，直接的计划任务也将获得较大发展，以补充经济调节的不足，首先是按最重要的实物指标的计划任务，因为这些实物指标能够以国家定货的形式明文规定下来。起初，国家定货的办法将比较广泛地采用，但随着经济调节经验的积累它的范围会不

断地缩小。

订货计划与制订简单的直接计划区别何在呢？在于订货人对承包人负有物质责任，而不仅仅是承包人对订货人负有责任。这是一种合同关系。订货是包含有相互物质责任的合同。然而目前上级机关对不正确的、不平衡的、未完成的计划不负任何实际责任。即使负有某种责任，不管怎样都不是对企业负责。上级单位领导可以承担行政责任和党组织的责任。但如果损失是由不正确的计划造成的，则上级单位不应对企业的损失提供任何补偿。

至于订货制度，则在实行订货制时相互的责任是可以建立和做到的。虽然正如班组承包的经验所证明，要做到这一点将不是一件容易的事。实行班组承包时，企业领导多半不能在经济上处于负责的地位：全部责任措施通常都落在基层集体身上，而与基层集体签订合同的行政当局通常不承担物质责任（如对工程的材料供应不良不负责任）。在更高层次上，确定责任将更为复杂。但必须做到这一点。

就大部分产品而言，可根据订货单形成计划，例如，轻工业从1987年起转向新的经营条件时就是这样规定的。其他调节应借助于经济的定额、杠杆、刺激因素、规章等来进行。

自主性的另一个极重要组成部分，是从生产资料按调配量集中分配过渡到批发贸易。批发贸易是多渠道贸易，它既包括企业之间直接的商业关系，也包括通过经济核算经纪人——批发站的联系。

横向经济联系直到最近以前实际上是被遏止的，可以说是不准采用的，如今它将取代纵向经济联系而成为主要的经济联系。当然，直接联系即批发贸易，要求承担经济核算责任。在这方面不需要任何发明，因为在国际交易中积累了丰富经验。在

违反成交条件时，制裁和罚款的依据是：如果你不向我提供应该供应的货物，对我来说，不是比你供应货物更糟，在许多情况下甚至还更好些。我可要求你全部赔偿由于供货不足而蒙受的损失，甚至还略高于损失。谁不供货，谁就加倍受到损失。换句话说，应规定十分严格的责任制。

值得指出，在进行大规模实验时要特别强调履行合同，但与众不同的是主要依靠国家，而不是根据消费者和生产者的现实的相互关系机制与责任。

当然，企业的自主性要求将部分资金留归企业支配：用于简单再生产或扩大再生产、劳动报酬、物质奖励。关于把资金留给企业用作社会文化设施和住宅建设的问题，是一个较有争议的问题。对此，必须从原则上解决：我们是否认为住宅和社会文化建设制度是部门和某个企业或地方机关的事。如果这是地方机关的事，并且以存在统一的社会基础设施为依据，那么企业应该，例如按该企业一个在业工作人员计算，给地方预算上缴一定数额的提成。而地方机关则利用这些资金兴建房屋，供其工作人员使用。或者认为由企业本身负责社会基础设施：每个企业都有自己的文化宫、门诊部、副业等。只有在此基础上我们才能做到物质福利自给。在目前条件下，也许这并不坏，但从长远观点来看则未必正确。

现在谈谈自负盈亏和自筹资金问题。我们说，自负盈亏是经济核算的主要组成部分。而经济核算可以是完全的或不完全的。我们力求做到完全经济核算。产生一个问题：什么是完全经济核算？看来，现在使用这一术语极其随便，任何一件新事马上就冠之以完全经济核算，虽然有时毫无完全可言。

从我们的观点来看，完全经济核算要求充分计算生产成果。为此需要相应的、能够赖以评估这种国民经济成果的价格体系；

应该把外币换算为国内货币(否则就反映不出全部成果)，还需要全面评估产品质量，等等。全部成果应与全部费用进行对比。而这不仅指目前由收入所抵补的日常经营费用，也不仅指用于狭义扩大再生产的费用(即与自筹资金这一概念及其机制有关的费用)，而且还指从整个国民经济观点来看规定各种资源付费的全部费用。

近来，往往埋怨经济理论。并且，责难经济理论的主要是那些不研究经济理论的人，那些没有"觉察到"战后时期经济理论已前进一大步(包括对诸如效益、资源付费等这样一些范畴的理解)的人。每一个通晓问题和掌握全部工具的人，现在都能用模式证明定理：如果不实行资源付费，那么劳动集体或者企业的利益原则上是不能与国民经济利益同时兼顾的；何况，前者与后者处于严重的矛盾之中。因此，完全经济核算应该包括资源付费(按国民经济效益率支付)。

现在，一种我们认为论据不足的观点正在发展：自筹资金应该只包括用于技术改造和革新的资金。而扩大生产、新建工程不为联合公司（企业）所需，这是国家的事。因此应该让国家无偿提供资金，划拨集中投资。同时，所依据的前提是：新建工程最初分明将是无利可图的。

但是要知道，需要建立的是这样一种经济机制，它应该既有利于社会，也有利于企业。看来，以无偿的方式，不通过信贷来扩大企业，通常是无效益可言的。这样又会产生隐瞒内部潜力的现象，企图将用于这些目的的资金转嫁到集中投资上去。很清楚，自筹资金要求不但利用自有资金，而且利用银行资金(包括长期贷款)。作为一种过渡性措施，目前可把自筹资金限于支付技术革新的开支，而新建工程(或其一部分)可通过预算来实现。但在联合公司和企业范围内，即使新建工程原则上也应该以有

偿的方式筹资。

自负盈亏和自筹资金要求遵守一条十分重要的原则：国家不对企业帐户承担责任。这是合理经营的一条最重要的原理。

确实如此，如果经营结果不良，而国家拨给补贴，这又算什么自负盈亏呢？要彻底实现这一原则，就必须关闭经营无效益的企业。同时这种措施不应该是例外的或唯一的。因为我们现在有数千个企业是完全无成效的、无利可图的，甚至简直不为国民经济所需要的。例如，顿巴斯和库兹巴斯有20—30个矿井可以（看来也需要）立即关闭。从整个国民经济效益的观点来看，它们的活动毫无明智之处。它们明显亏损并且靠社会维持。这种情况也无法用劳动安排问题来解释，因为在我们周围工作人员到处都不够，其中也包括在其他的矿井上。

上面所说的也适用于其他企业。因而我们认为，关闭和改组企业应该成为正常现象。当然，做到这一点并不是始终都是轻而易举的。需要有几个阶段：改为自筹资金的特殊制度，改组。最后上级机关可以依靠自己的后备基金，暂时为经营不善的企业"作保"。

关键问题是建立劳动集体的报酬和物质奖励同该集体活动成果的直接依存关系。对这种依存关系实行经济调节有2种基本办法。

其中之一是刺激取决于利润。另一种办法是企业集体承包。目前第一种办法是主要的。意思是：工资是按某种定额确定的，而建立这个定额可以按不同方式。然后，明确划分成本和利润。部分利润上缴给国家，部分利润则分为各种刺激基金。

同时赋予物质奖励基金以重大意义。但是很清楚，它在企业里不可能是大量的。根据正常盈利率10—15%计算，大部分利润用作预算提成，而在留下的部分中，正如大家所知道的，形

成3种刺激基金。通常，物质奖励基金平均为工资基金的1/12，即大约占8%(在较好的企业，如在以M.B.伏龙芝命名的苏梅科学生产联合公司，甚至达到15%，但平均是达不到这个比率的)。然而，要知道，工资基金的8%、10%，甚至15%，那是不够刺激的。

换句话说，物质奖励基金只能起到辅助刺激作用，而起主要刺激作用的应该是基本工资。使工资依赖于企业工作的最终成果，这是关键问题。十分明显，目前由于实行定额方法，这种联系是间接的，经营效果在很大程度上要在国家与企业之间分配。可用具体例子来评估这种状况的合理性。

载重汽车来到工厂的院子里，没有把混凝土卸在那里，结果混凝土凝结成块，损失300卢布。谁支付这笔钱？这是否真正涉及到工人？如果每个企业、工地等都碰到这样的事例，那么我们将看到：这300卢布亏损最终首先摊给国家，然后才摊给企业生产发展基金。只有不为工作人员觉察的极小一部分将由劳动报酬基金和物质奖励基金抵补。

譬如，厂长增加管理人员，而工作结果并没有得到改善，使国民经济受到了损失。集体是否感觉到了这一点？工作人员的工资、物质奖励基金是否缩减了？

买进了进口设备后，不拆开包装，而置于院内，结果贬了值。由谁来补偿这笔费用？在现有机制条件下实际上是由国家补偿，但正如先前的情况那样，这是违背基本原则的：国家不对企业帐户承担责任。而且在这里国家的收入呢？

要有一种非常严格的制度。有了这种制度，就可彻底执行下面的原则：国家不对企业债务承担责任。这一原则已在《苏联国营企业(联合公司)法》中作了明文规定。这就是集体承包，它已广泛用于整个企业、企业的整个劳动集体。这种制度非常简

单：取得收入，补偿开支，缴纳资源付费（不管是否利用了这些资源），上缴其他的预算提成，支付贷款、罚款等，建立生产发展基金和其他基金。其余部分转为企业工作人员的收入。在这里，像在淘金生产合作社一样，如果混凝土卸得不是地方，那就是说，每个成员随便抛弃和损失自己劳动的部分报酬。在这种条件下增添一个工作人员意味着什么呢？付给他工资，就将减少别人的工资。领来一台新机床而不使用，这意味着什么呢？就是集体要自己拿出钱来支付机床的费用（把折旧和基金费计算在内）。

这种制度是硬性的，但它立即会造成例如使1/3机床和一半拖拉机将不为生产所需要。在金属、燃料等生产部门也会出现多余的设备。企业管理机构将出现大量不必要的开支，不需要的辅助工和服务人员。

因此，我们剖析了正在竞争的这两种制度。当然，目前号召以集体承包制为主，尚为时过早。但这一趋势正在发展，正在进行试验。众所周知的是莫斯科州第十八建筑托拉斯的经验，它由热心于集体承包的Н.И.特拉夫金领导。苏共中央于1986年10月表彰了这一经验，并建议更广泛地利用这一经验。

集体承包制是复杂的、困难的。有依据的报酬水平取决于有根据的价格体系（对于价格我们目前还不善于构想），取决于正确的财政规定和其他规定。

当然，以利润为转移的刺激体系比较容易调节，但其效益不大。建立在以М.В.伏龙芝命名的苏梅科学生产联合公司经验基础上的自筹资金体系，就是刺激体系的较好变体。在这里相当大一部分由纯产品增长额调节的资金额转为工资基金：为0.52；奖励基金与工资总额之比高于平均数1—2倍；联合公司的发展基金也很大，占生产基金总额的5％（到1990年打算达到7％），

也就是说，联合公司可以实际上按世界最优标准进行基金更新。这些条件和指标起着极强烈的刺激作用。但会产生担忧：绝大多数其他企业在改行自筹资金时并没有形成这些指标，所以刺激作用也将较小。

还要指出，企业改行集体承包，会不断消除目前存在的矛盾。在工人和工程技术人员倡议下，目前集体劳动不同的组织形式和刺激形式得到了发展，其中包括集体承包。但工资基金形成的整个体系从上到下与承包原则相矛盾。若是企业的所有下属部门转而实行承包，那么这一矛盾立刻就会暴露出来。

劳动集体自我管理原则在新的经营机制中起着十分重要的作用。

苏共中央1月(1987年)全会作出了关于改行自我经营管理、进一步提高劳动集体的作用、实行领导人选举制的决定。

不久前访问匈牙利时，本文作者曾到过著名的"依卡罗斯"企业。这家企业积累了有趣的企业委员会工作经验。该企业的经理退休了，委员会在2个月内按竞选制选出了新经理。企业委员会大约由30人组成，其中大部分是由集体选举的，少数由经理按职务任命。12人提名自己为总经理候选人：2名副经理、一家分厂的总工程师、"依卡罗斯"所在地区区委书记以及其他8位不够条件担任这一职务的竞争者。经讨论，这8个人被淘汰，留下4名候选人。他们必须征得布达佩斯市委的同意。市委赞同这4名候选人，然后进行选举。要成为经理，需举行秘密投票并取得不少于2/3的选票。每个候选人须提出自己的企业发展纲要，等等。

在匈牙利的大企业里，这种委员会就是这样工作的，而在小型企业这类问题则由劳动者集体全体大会直接解决。匈牙利人民共和国在改行自我管理制时，所有企业都重新选举了经理。担

任经理职务的人当时应重新提交申请书，其他人也可提交申请书。结果更换了8％经理，其余的经理则证实了自己的权威性。党员在经理中的比重有了提高。总之，工作进展有效，得到了好评。企业委员会不仅从事领导人选举，而且通过企业计划，研究劳动集体的其他生活问题。

如今，我们不是抽象地讨论上面谈过的所有问题。各种实验取得了丰富经验。这些实验表明了什么呢？

分析不同实验，可得出结论：如果实验不触及广大劳动者，具体地说，即工人和工程技术人员，那么一般不会提供多大效果。大部分经济实验，如果可以这样形容的话，都带有“上层”的性质。整个企业的经营条件发生了变化，这对经理和工厂管理人员来说极为重要，但对大部分工人并没有影响，或者影响很小。

最近，作者得以参观了30多个转向大规模实验条件的企业。向车间工人提出问题：“你们这儿实验进行得如何？”得到的回答是：“什么实验？”陪行者负责经济事务的副经理说：“怎么，你不记得了吗？党的会议上讨论过。你看展览架不是挂着吗！”这时这位工人开始有点记起来了。可是实际上对于站在机床旁的这位工人来说，几乎没有发生什么变化。不大一部分工人确实领到了为数不多的附加工资。可是绝大多数则依然如故，过去怎样工作，现在仍是怎样工作。

相反，如果说经济机制中的新制度关系到工人的劳动报酬，那么这已产生了巨大效果。下面就是一个典型例子。铁路运输业按计划于1986年拟提高劳动生产率2％（而在整个第十一个五年计划内其劳动生产率只提高了0.5％），实际上却提高了7.5％。这是怎么回事？是因为在白俄罗斯铁路局、在全国最大的10个铁路局广泛开展了实验。

白俄罗斯的实验一年内能腾出1.2万名工作人员，提高劳动生产率11%。为什么？因为新制度的实质是鼓励兼职，既改善其他的工作指标又提高劳动生产率。实验直接触及到了全体劳动者的利益、工作。诚然，也出现了一些消极过程：某个地方在缩减时越过了合理的范围，某个地方在某件事上还不是这样。但任何一件复杂的事都有正、有负。而最终的积极的结果是显而易见的。

另一个例子。苏联石油天然气建设部由于在第十一个五年计划期间该部门的大型输气管道建设计划提高了1倍，及时运用崭新的管理和作业组织体制：撤销了专门化分支部门而代之以综合工艺流水线，负责交付已完工的管道作业段。并且作为试验，把这些流水线的一部分改为以工作最终成果为转移的集体承包。3年内这些流水线提高劳动生产率0.5倍，铺管速度提高了1倍，这样就有可能以4年时间完成5年任务，保证了世界上空前的输气管道建设速度。

在诺沃西比尔斯克州，15家企业的46个车间和工段改行集体承包，并且把领导人员和工程技术人员也吸收进承包集体。许多部门实行承包是不成功的，不过是摆摆样子。可是，就所有车间和工段而言，劳动生产率平均一年提高了15%，即比以前的增长速度快1.5倍。而在真正认真地进行这种过渡的企业里，则提高了20—30%，其中也包括在轻工业的传送带上，而以前曾认为，在传送带上所有的潜力已经完全挖尽。

在采用谢基诺工作法时（当时约有100家企业推广这一方法），劳动生产率的增长速度平均提高了1倍。而正如已经指出的，在第十二个五年计划期间提出的任务是：将劳动生产率的增长速度加快0.5倍。

10家汽车运输公司进行了十分有意义的实验。实验也“落实

到"具体司机的工资上，于是对他们说来到别处去出售汽油，跑空车和远程行车已变得不上算了。绝对完成订货任务已成了主要的刺激标准。在这些汽车运输公司中按合同完成订货的水平从86%增加到了99.8%。同时腾出了汽车和2%的工作人员，而主要的是节省了18%的燃料。

总之，可以作出总结：哪里经济改革真正触及劳动者的经济利益，可以说，哪里就取得爆炸性效果。这证明，只要正确利用物质利益杠杆，挖掘提高效率的潜力就大有可能。

1.4 集中计划工作的改革

首先必须实行计划工作改革。这意味着将计划工作从由行政部门确定和分配直接任务转为制订经济的定额、杠杆和刺激的计划。

正如党的第二十七次代表大会着重指出，苏联国家计划委员会应该集中于研究经济发展远景战略问题，摆脱"琐事"。必须根据将苏联国家计委变为科学经济机构的要求，使科学和计划工作一体化。还必须急剧加强计划工作的地区性方面和社会方面。

苏联国家计委目前处于极其特殊的地位。建立了管理若干部门的跨部门机构，但目前在中央计划机关工作中尚没有出现明显的变化。在建立跨部门机构时，如果将苏联国家计委的大部分从事相应问题研究的机关工作人员转入这些机构，并在很大程度上由他们承担具体制订本部门活动的计划，那将是明智的。苏联国家计委就能更充分地集中精力，去解决部门之间的庞大任务。同时国家计委的工作人员也能大大缩减。

特别要谈一谈关于科学技术进步计划工作问题，这首先是由于科学和技术发展中革命性变化的必要性。迄今为止尚未解决的一个困难问题，是如何把科学技术进步指标同计划的一般经济指标密切结合起来。按我们的观点，如果将转向综合工艺系统当作科学技术进步中革命性变化的客体，那么这是可以做到的。借助于联成一片的新一代设备和机器而建立的这些系统，包括整个生产过程，并且从一个意义上决定其技术经济指标。因此，某个部门的全部指标，如生产规模、产品质量、效益参数、投资规模等，都直接取决于这种工艺系统在该部门的推广情况。科学技术进步一方面在于以具有最佳效益指标的更高水平的系统取代现有的工艺，另一方面在于推广崭新的工艺系统。

1.5 关于管理的组织结构

希望注意到"联合公司"、"企业"这一概念本身的重大变化。

现在有很多落后的企业不能独立有效地进入科学技术进步的"洪流"。它们没有任何科学研究所、设计室。但又不能将它们转让给企业和联合公司。同时有一些联合公司和企业确实在为尖端科学技术的发展而工作，如果给予资源上的支持，能多做2—4倍的工作。看来，需要将一大批企业与主导联合公司和企业挂钩，以提高它们的产值率。请看例子：众所周知的伊凡诺沃机床制造联合公司，如果让4—5家企业与它联合，使它们相应地改变专门化，就能增加加工中心的产量2—3倍。

当然，非常重要的措施是科学与生产的一体化，即把许多部门研究所纳入联合公司。正如德意志民主共和国的经验所表明，如果正确地做到这一点，就能取得重大效果。德意志民主共和

国有90%的部门性科学已与联合企业相联合。

建立科学生产基础设施、形成科学生产公司来研制和运用上面提到过的完整工艺系统，是十分重要的。应当这样：如果想每公顷收获100公担玉米，则应当是联合公司的对象。联合公司的工作人员应来到这里，研究当地条件，教会怎样取得这样的收成，提供必需的肥料、灭草剂、技术设备。取得这一切的应该是实行承包的专门化组织，而不应该像现在那样，是发包单位。可以把一部分额外的收成支付工作人员的工资。主要以工程公司形式运行的这种形式在世界许多国家已相当广泛地采用。我们可以根据社会主义条件广泛地利用这一形式。

许多部正在缓慢地改组自己的活动。它们照旧把主要力量花费在业务经营工作上。看来，需要从根本上加强这些部，减少它们的工作人员；而跨部门管理机构，则可逐渐转变为跨部门委员会，从事生产部门活动的计划和管理工作，解决与此有关的问题，而目前这些问题则是由中央机构承担的。

管理改革最重要的问题是经济干部。由行政任命经济领导人的制度曾对行政管理方式起了推波助澜的作用，因为他们在劳动集体面前是上级机关的代表。由劳动集体本身选出的领导人则更能适应经济的管理方法。在这个问题上，正如苏共中央1月（1987年）全会所强调指出，干部选拔、分配及提高其业务水平的组织工作需要有一个大的变革。

1.6　实现管理根本改革的阶段

如果同意根本改革的主要内容是从行政管理方法过渡到经济方法，那么尚需进一步贯彻基本措施，如价格形成的改革，

财政信贷机制的改革，改为批发贸易，以直接联系取代物质技术供应等。这实际上是实现新的经济关系的一项措施。一项措施离开了另一项措施是不会产生实际效果的，甚至简直是不可能的。

现在生产资料不能改用批发贸易，因为在企业帐户上留有许多多余的、实际上不是由它们挣得的钱。因此，会抛出这些钱购进所有生产资料来增加自己的储存量。这在大规模实验过程中在一定程度上已出现过。只要一发给企业画有红杠的优待凭单，它们就会立刻着手"为储存"而采购金属。然而要知道，在国民经济中储备总额已超过4600亿卢布(1985年)。

在现有价格下我们也不能改用批发贸易。譬如，可否不再储备重油？因为我国重油的价格低廉，许多地区使用重油比使用煤有利。我们就这样烧了约2亿吨重油，而在美国(由于价格高)，它的消费量已减少到5000万吨。同时应当考虑到，美国的石油加工量要多得多。

当然，在重新审查价格，改革财政信贷体制、物质技术供应等以前，决不能坐等。所有这些措施需要2—3年准备，到1989—1990年才能切实付诸实施。但是行政原则以及企业和联合公司管理中的琐碎的规定是如此之多，以致有许多事情在今天的条件下就可以做到。加之还需要使经济干部养成对经济管理的兴趣。

在不同部门，经济机制的改革似乎是波浪式进行的。在工业中目前出现2个这样的浪潮，第一个是大规模的经济实验，第二个是改用自筹资金办法。

从1987年起，有5个工业部的企业和联合公司以及其他17个部的36家联合公司已改用自筹资金办法。如果这一办法将证实自己的优越性(看来，它将表明自己比在大规模实验中所检验

的机制优越），那么它将来定能成为在工业中占优势的办法。第三个浪潮，即根本改革的浪潮是可能出现的，那时将实行新的价格体制，实行财政信贷机制和批发贸易的新体制。那时可坚决缩小国家订货额和各种限额，并真正过渡到使经济调节方法占优势。

谈到实验的结果和改革的最初几个阶段，重要的是要揭示，为什么已宣布的企业权力多半没有交给企业和付诸实现。

处于表面的事实是：有关的决议被限制基层环节独立性的种种条例所掩盖。处于表面的还有上级机关的行政活动，这些上级机关与众不同地理解改革。譬如，为数众多的监督机关认为改革就是需要更多地监督：因而出现了更多的委员会。任何关于监督的制度和法规目前都没有：要怎么检查就怎么检查，任何日期都可检查。又如一些企业经理由于行政管理上的忙乱也已陷入艰难境地，有时以忙乱替代了真正的改革。而这种忙乱是以许多旧的和暂时还没有取消的标准法令为基础的。

一些社会集团和势力或者消极地对待改革，或者真正起来反对改革条例，他们的行动是对抗真正的改革。这是些什么集团呢？

第一，是部分管理人员，他们为自己的权力和特权而斗争。在这里，起作用的是担心由于企业扩权而造成的干部调动、减员。因为它意味着上级机构权力的削弱，甚至活动领域的缩小。

第二，是思想落后的经济工作者。他们习惯于按上面的指令办事（既轻松而又不负责任），因而害怕自主性，因为自主性会暴露这些人的内行程度和积极活动的能力，等等。

最后，第三种是一批反对者，这是些靠不劳而获生活的人。企图"逼迫"这些人，迫使他们工作，当然会引起反击。

改用经济方法本身是很困难的。这像学习游泳一样，人进入水中，进入新的环境（这种环境就是经济方法）后，就决定浮水。他一定会感觉到水在浮起他。同样，企业和经济管理机构也一定会感觉到经济方法在起作用。

现在请设想一下，有人想学会游泳，可是有一个人抓住他的脚，另一个人拉住他的手，还有一个企图把他按入深水，使他大口大口地喝水，要他放弃这一念头。现在，看来在实行经济管理改革时也会出现类似情况。

提出了一个迫切要解决的问题：怎样进一步和真正地扩大企业和联合公司的权力、自主性和责任性。现在随着改革的推进就碰到了这个问题。最大的措施是在全民讨论后通过了《苏联国营企业（联合公司）法》。国家的这一立法法案在与其他组织的相互关系中授予企业以广泛的权力，而且如果需要，也可以"不上报"部和主管部门。既然这是法律，它就比任何有关部的条例具有更严肃的法律效力。因此，如果采取违反《国营企业法》、危害企业的行为，那么国家整个权力保护机构都应该起来保护它们。

第二项措施是奉行改变各部工作内容及其职能的方针，奉行缩减其工作人员即干预企业事务的主管人员数量的方针。

显而易见，法律保障在实现根本改革中起着特殊的作用。当然，为了从法律上保护企业的权利，有许多事情需要考虑和解决。十分重要的是，新的法律条文应十分明确，以便能直接予以使用而不需要无数使用细则。

最后，在这样的转折时刻，最重要的事是培养干部、进行宣传。需要大大加强关于管理和经济机制问题著作的出版。我们大家都欢迎经济出版社设立管理编辑部。然而在几年以前这个编辑部不知为什么是与别的编辑部合在一起的。无疑，经济管

理文献、其编写和出版，应具有头等重要的意义。

目前我们处于管理改革过程的开始阶段。苏共中央6月(1987年)全会完成了苏共中央4月（1985年）全会所开创的工作，即建立一个向国家经济管理完整新体制过渡的纲领，使其与发展现阶段的条件和任务相适应。现在已到了行动的时候。全会通过的《经济管理根本改革基本条例》规定：要以新的经济机制进入第十三个五年计划。

总之，我们的时代是转折的时代，是巨大成就的时代。它要求管理体制改革方面有目的明确的综合措施，要求全体劳动人民有广泛的社会积极性。

2 经济机制改革的理论原理

苏联科学院通讯院士Л.И.阿巴尔金

2.1 问题的提出

经济管理的根本改革、经济机制的质的变化，是改革苏联社会的组成环节和重要环节。正如苏共中央6月(1987年)全会所着重指出，经济管理根本改革的含义和方针可表述如下：更多的社会主义，更多的民主。

改革的目的是要将苏联社会推向崭新时期。在相当短的历史时期内必须根本改革物质技术基础，在劳动生产率和产品质量方面达到世界最高水平，使苏联人民的福利提高到一个崭新阶段。

解决这些任务，没有简便的途径，也没有能立刻实现业已成熟的改革的轻松的决策。需要有一整套深思熟虑的和协调一致的措施，需要在社会生活所有领域中进行深刻的改造。

所拟定的经济管理改革、整个经济机制的改革具有特殊的意义。这决定于经济机制在社会主义社会运行和完善、保证生产力和生产关系动态适应、实现公有制优越性中所起作用的特

殊性。改革本身所要求的不单是局部改善经济机制的个别环节，而是经济机制的根本改革。它在深度、规模和社会经济后果上，将是社会主义社会建立以来最深刻和最根本的一场改革。

经济机制根本改革的必要性取决于：

国民经济一再增长了的规模和已发生质变的经济增长的条件；

由于苏联社会进入历史新时期而引起的目前改造的性质；

已有经济机制的严重缺点：它多半已失去自己的刺激职能，成了科学技术进步和经济集约化道路上的障碍，它造成各种利益的失调和抑制群众的社会积极性，不合理地利用资源。

经济机制改革是加速全国整个社会经济发展的钥匙。

强调这一点时，如果过高地估计这种改革的作用，认为它能使所有迫切问题都得到解决，则同样是不正确的。分析以往的教训表明，尽管经济机制很重要，但其完善只是包括社会的社会、政治和精神生活各种措施的统一体系中的一环。

在这方面，深刻的、按其精神是革命的改造也已成熟。只有对所有这些领域实行综合的全面改革，才能从当前的经济机制改革中获得必要的结果，从而将苏联经济推向一个崭新的时期。

要从理论上论证经济机制的改革，就必须对一系列重大理论问题进行深刻的政治经济分析。这是因为理论概括的作用始终十分重要，在社会发展转折阶段尤为突出。在这种条件下，已不能指望科学知识从容不迫地增长，尤其不能使用试算法和误差法。需要的是建立在认识历史经验和社会所面临的任务的性质基础上的基本概括，是对已有理论库的批判性评估。最后，还需要坚决摒弃已经陈旧的概念，尤其是偏见。

2.2 生产力和生产关系相互作用的辩证法

依据马克思列宁主义理论，利用社会主义制度优越性并在此基础上加速社会经济进步的主要条件和决定性条件，是维持生产力与生产关系之间的动态适应。正如历史经验所表明，这种适应不可能一蹴而就，随后似乎就自动地、自然而然地保持下去。社会主义生产关系的形式具有老化、丧失自己的刺激作用并逐渐转化为社会进步桎梏的属性。

破坏生产力与生产关系的动态适应会抑制社会主义社会的发展。这种破坏有2种形式：

生产关系的某些方面落后于已经发展的生产力。其原因在于阻碍了业已成熟的改造，使在一定阶段上历史形成的经营形式和方法保持不变；

超越前进，试图建立其必要前提尚未成熟的关系，同时又人为地限制或者取消与社会已有发展水平相符的经济形式。

到目前为止，生产关系的许多具体形式，包括实施计划的形式、经济核算关系、价格、财政信贷杠杆、物资周转的组织方式等，都已严重地落后于生产力的现代水平，落后于科学技术革命的需要。这就是出现经济停滞现象、国民经济效益增长速度急剧减缓的主要原因。

正如经验所证明，第二种不适应现象对社会经济进步速度所起的作用比第一种更加消极。同时这里指的绝不是建立较成熟的经济关系。这种关系在没有为其创造必要的客观条件以前是不可能形成的。在这种情况下出现了生产关系的形式化，而且主要以唯意志的、行政的内容去充塞生产关系。这就不可避

免地影响到经营方法。可以作为例子的是，经济核算的形式化，人为地取消商品货币关系，离开按劳分配的要求。

克服上述不适应的现象，通常并不意味着"后退"(虽然在某些情况下后退是必要的)。在这里存在着另一种类型的运动，即以切合实际的经济内容充实历史形成的形式：改为真正的经济核算，让货币起一般等价物的作用，将工资变为真正的工资，等等。

"超越前进"可能性本身，不仅受到生产力和生产关系相互作用的一般辩证法的制约，而且首先决定于主观因素在社会主义社会中（包括在上述相互作用的实现过程中）所起的特殊作用。

生产力和生产关系的动态适应，决不能简单地、机械地加以理解。它是灵活的、易变的，它包括两者之间的矛盾和这些方面中每一个方面的相对独立的运动。保证生产力诸结构要素(生产资料、劳动力和社会生产过程组织)之间，以及它们与生产关系体系不同层次之间的必要适应，也是社会主义社会向前发展必不可少的条件。

对评价生产力水平所持的观点本身，原则上很重要。应当不是静态地、简单地把生产力水平视为一种固定的状态，而首先必须考虑到已揭示的和在一定程度上已形成的生产力发展的进步趋势。这种观点完全符合辩证方法的要求。此外，如果仅仅面向实际上已经达到的水平，那么其中任何变化(它是不断地发生的)将不可避免地破坏与产生的所有后果的已有适应。因此，完善生产关系应考虑到生产力中实际上已出现的和将在最近和比较遥远的将来决定其面貌的那些变化。

为了从理论上认识上述问题和准备与通向实践有关的建议，也必须在发展中和在与生产力的经常相互作用中探讨生产

关系。脱离这种联系，把生产关系作为与生产力失去生动联系的孤立体系来分析，必然会产生静态式的生产关系。

在生产力发展中进化的变化和革命的变化始终是结合在一起的。前一种变化不断地在发生，它决定着生产关系的某些方面，即具体的经营形式有必要同样不断地加以完善。类似变化的积累，即生产力中的质变，要求对生产关系整个体系定期进行足够深刻的改革，要求对整个经济机制实行根本的改革。

生产关系的完善、生产关系的具体形式与生产力不断增长的水平之间矛盾的解决，首先是通过这些关系最灵活而易变的层次的相应变化，即通过构成经济机制内容的这些关系的组织经济子系进行的。正因为如此，它的调整和完善是国民经济有效发展和加速发展的决定性条件。

对社会主义经营管理经验的理论认识，令人信服地证明，经济体系越复杂，保证经济体系完整性和协调性的关系的作用也就越明显。归根结蒂，这也说明完善组织经济关系、改进经营形式和方法具有日益增长的意义。它们的质态、与生产力已有水平和迫切任务的适应或不适应，成为加速或者阻碍社会经济进步越来越强有力的因素。

生产力的不断增长，有必要同样不断地完善、改善经济机制的某些方面，从而达到经营一般条件的稳定性同具体管理形式、方法的灵活性和易变性相结合。

在生产力发展、经济增长条件中的根本质变，要求同样从根本上改革经济机制。改革的深度决定于已经成熟的改造达到何等重要的程度，决定于这些改造在多大程度上涉及生产关系的外层和生产关系的内层，包括所有制关系及其实现形式。改革的成功和不可逆性多半取决于此。

在成熟的问题被长期搁置不予解决，而未解决的问题和矛

盾又堆积如山的情况下，经济机制根本改革的必要性就显得特别突出。

分析当前形势，使我们有足够理由断言，对社会关系(首先是经济关系)整个体系实行重大改革的需要已经成熟。无论是生产力、整个再生产结构的根本变化，还是70年代末和80年代初出现的消极的经济和社会现象的深度，以及与社会主义相背离的停滞现象的产生，都可为这种结论作证。

生产关系改革的组成环节是经济机制的根本改革，只有以保证冲向最高生产效益的革命形式为科学技术进步开辟最广阔天地的这种经济机制，才被认为是与现阶段相适应的。

论证经济机制改革时需要考虑到，生产关系的形式应当不仅是为实现生产的技术条件、有效利用生产力的物的要素铺平道路。为充分发挥生产力的人的要素、为利用蕴藏在社会主义生产工作者身上的潜力创造条件，也很重要，并且这种潜力不仅蕴藏在个体工作者身上，而且也蕴藏在社会的全体工作人员身上。理解这一相互联系，是论证当前经济机制改革的途径和方针的出发点。

2.3 公有制及其实现的经济形式

要将苏联社会推向崭新阶段，首先必须充分揭示社会主义这一社会制度的优越性。所有这些优越性，归根到底是建立在确立生产资料社会主义所有制的基础上的。社会主义所有制是不断地无危机地发展生产、坚持不懈地提高生产效率和解决社会任务的必要条件，但必要条件并不是足够的理由。社会主义制度的优越性，像任何优越性一样，只是潜力和条件。要使其

转变为现实，从而真正地增加社会劳动果实，首先必须建立和完善与公有制相适应的公有制的经济实现形式。

这些形式与经济机制的运行最直接有关，因而对它们进行政治经济分析是研究经济机制改革途径的出发点。

然而，问题并不归结为仅仅完善所有制的经济实现形式。公有制关系的全部丰富而又深刻的内容也不是一成不变的。这些关系的客体正在发展和复杂化，所有制关系的结构、生产者与生产资料相结合的形式和方法正在发生变化。除生产资料公有制基本形式(全民所有制、合作社-集体农庄所有制)外，正在形成第二性派生形式的复杂结构。经济利益体系也成了更复杂的体系。

要积极研究问题，就必须坚决克服对所有制关系进行片面静态的探讨，就必须从非常抽象的、思辨的构想过渡到对被研究对象的真正复杂性进行理论开发。原则上重要的是要克服那种极其简单的概念，按照这种概念，社会主义社会的进步似乎正在导致经济形式差异的消灭，导致经济生活组织的千篇一律。类似概念是与客观生活逻辑相矛盾的，这种概念的存在是探索有效的和足够灵活的经营方式方法道路上的严重障碍。

无论从总的方法论立场还是从历史经验的观点出发，都不会引起怀疑：社会主义社会的向前发展正在合乎规律地使经济生活组织复杂化，不断地加强着经济生活形式的多样性。社会越发达，它的结构就越复杂和越多方面，经济生活的形式和人们经济活动的动机也就越多样化。

在现代经济中，大、中、小企业，各种类型的联合公司(生产联合公司、科学生产联合公司、农工联合公司、工商联合公司等)的结合是合乎规律的。生活要求建立履行一定职能的联合公司，特别在建筑、供应、生产基础设施和社会基础设施项目的建立

中，而这种联合公司应在独立企业资金自愿联合(合股方式)的基础上运行。劳动组织形式，如经济核算班组、小型环节、家庭承包等，也更为多样化。

合作制形式正在变得更加丰富多彩、更加复杂，除传统领域外，合作制在手工业活动、居民日常生活服务、公共饮食业中正在不断地发展。建立不大的合作社，包括临时性合作社是大有前途的。可以在租赁属于国营企业的财产的基础上广泛发展合作社，并同时发展利用工作人员次级就业的合作社。

发展多种多样的个体劳动活动形式有助于合理利用劳动潜力，有助于以商品和劳务丰富市场，首先是当地市场。

与此相适应，经济利益的结构日趋复杂，劳动活动的动机更加多样化。除工资水平外，诸如劳动条件、职业类别增多的可能性和个人创造性潜力的实现，以及参加管理的可行性等这样一些动机的作用也正在日益提高。

所有这一切反映了所有制本身的形式和它的经济实现形式的丰富和复杂性。同时，经济生活组织形式的多样性形成一定的统一体，它是由全民利益的主导作用并通过贯彻执行共同的、统一的社会主义经营原则来保证的。

研究公有制结构最有前途的一个方面直接与经济机制问题有关，这就是分析公有制经济实现的形式。社会主义所有制是在社会产品和收入的运动中通过生产关系和经济联系的具体形式，通过生产和管理的组织结构、劳动人民参加生产管理表现出来，并在经济上付诸实现的。

社会、各个社会阶层和集团、劳动集体、个别工作人员的经济利益，在所有制的经济实现形式中占有特殊地位。各种经济利益在其整个复杂结构中越趋于同步，其中每种利益所具有的潜力表现得越充分，公有制所具有的优越性也就实现得越充分、

越有成效。

正如我国和其他社会主义国家的经验所表明，当全民经营为发达的经济核算关系体系所补充时，各种经济利益的协调一致问题才能获得顺利解决。只有经济核算（真正完全的、真正的、下达到每个班组和个别工作人员的经济核算）才能保证各种经济利益的结合，从而解决各种经济利益的矛盾。正是通过经济核算，工作人员才把公有财产看作自己的财产，而关心公有制的扩大成了与他休戚相关的事。最后，经济核算还创造了劳动集体自我管理的经济基础。这种不成为自己工厂或集体农庄、车间或饲养场的真正主人就决不能成为国家主人的政治经济结论，其根本的重要性就基于这一点。

所有制经济实现形式的完善和变潜力为现实的条件的创造，在决定性程度上取决于经济机制的质量，取决于及时的和深思熟虑的经济机制改革。因此，当前的经济机制改革是充分利用社会主义经济制度的优越性，从而将苏联社会推向崭新阶段的必要条件。

在这一工作过程中，必须保证所有制经济实现形式，第一与其内容相适应，即与全民占有的性质相适应，第二与国家发展现阶段再生产的特点相适应。

根据第一个要求，十分清楚，对我们来说原则上并非任何与公有制相背离的经营形式与方法都是可以接受的，因为所有一切，凡会引起危机的，都会造成生产无政府状态与失业，造成社会分化。问题的这一方面十分显然并在文献中反复描述过。然而较少强调问题的另一方面，即：所有一切，凡会引起官僚主义、本位主义和地方主义，造成生产者背离生产资料，将生产者排除在管理过程以外，破坏按劳分配原则，产生平均主义的，也都与公有制的性质相矛盾。

不是上述现象的个别性质，而是其十分普遍的性质，以及这些现象的长期性，证明已有的社会主义所有制经济实现形式与其全民性质不相符合。这就是生产关系体系内部的一个严重的矛盾，在这个矛盾中生产力与生产关系之间的矛盾正在暴露和发展着。而解决这一矛盾，保证公有制经济实现形式与其内在内容相适应（这要求发挥社会生产的社会主义共同主人的作用），则是当前经济体制改革的内涵和社会内容。

解决特殊矛盾，如所有制关系的法律形式与其现实经济内容之间的矛盾，也很重要。当国家所有权与把国家财产作为“无主”财产来对待的态度同时存在时，当工作人员在现实经济关系中不感到自己是主人时，这种矛盾就存在或加剧。这会引起社会消极性、依人为生、仰给于人的情绪，扭曲社会主义的道德基础。所有类似的现象归根到底都暴露了社会主义所有制经济实现形式与其内在内容的不相适应。

同时，重要的是要考虑到，实行公有制是适宜的，但这对采用（或适用）何种具体经营形式和方法的问题还没有作出单一回答。由于可能的决策方案多种多样和在上述社会约束范围内社会所拥有的自由领域相当广阔，这就要求回答选择的标准问题。这个标准就是节约时间，即最充分地实现社会主义的“第一经济规律”。在当前条件下，达到最高的社会劳动生产率、最高的生产效益和产品质量，不仅是选择经营形式和方法的主要标准，而且是唯一标准（在规定的社会约束范围内）。

然而，这也并不意味着将找到适用于所有场合的单一决策。凡在一些历史条件下能够产生和确实已经产生良好结果的东西，以后会逐渐老化，并开始阻碍生产的合理化，阻碍最高效益的取得。正因为如此，重要的是要根据发生质变的再生产条件来完善经营形式和方法。目前这些条件不仅根本不同于30—40

年代所形成的条件，而且不同于不久以前存在的条件，即60—70年代时的条件。再生产条件在其所有表现中（从再生产资源开始到科学和技术中的革命性变化为止），现在根本不同于苏联建国以来整个历史时期内我们所遇到过的那些条件。只有在崭新的基础上经济才能进一步增长。很清楚，只有在另一种经济机制，并且是不同质的经济机制的条件下才能保证这种增长。

2.4 改革计划工作和实行完全经济核算的理论原理

在确定经济机制改革的内容和方针时，必须考虑到已经达到的生产社会化水平和现实的国民经济结构。在这方面，重要的是要强调指出，国家统一的国民经济综合体是已经达到的生产社会化水平的标志，但这并不意味着取消这一综合体的内部结构和联系，也不意味着把它变成统一的联合企业或工厂。

当前的实际经济情况是在统一整体范围内存在着经济方面相对独立的环节。目前以经济核算原则运行的生产联合公司和企业就是这样一种环节。像社会分工的基层环节一样，它们是社会主义商品生产者。明了这一情况，就能为完善经济机制方面的整个工作提出明确的基本方向。

首先很清楚，在完善计划工作过程中（计划工作作为经济机制的极重要环节，同样需要根本改革），必须明确区分两种计划工作，虽然它们是相互联系的，但又是相对独立的领域。在分析这个问题时（其实分析其他问题也一样），必须摒弃形而上学的思维方式，辩证地即在发展中探讨计划工作的组织、形式和方法。

提高有计划组织生产的水平，是完善生产关系的总方针之

一，因为在完善生产关系过程中，有计划组织生产的具体形式和方法会发生变化和更新。原先形成的以指令方式将按产量的实物任务下达到每一个经济环节的体制，至今还多半保留着。这一体制开始不是作为特殊的即历史上特有的计划化形式，而是作为计划化的唯一可行的形式和看来是作为它的实质被接受的。

然而决不能把形式与本质混为一谈，不能不顾时间界限而把形式看作是一成不变的。在产量较少、产品性能（技术工艺性能、使用性能等）不太复杂的情况下，总之，在具体历史情况下，上述形式曾经是先进的，并且看来是唯一可行的。然而，在现代生产规模条件下，在生产发展特别迅速、需求的数量增加和品种多样、科学技术进步加快的条件下，就需要有新的、更灵活而有效的有计划组织生产的形式。

在探索和运用这些形式时，一定要考虑到2个计划化领域。其中第一个包括作为统一整体的国民经济。国民经济的结构、增长速度、相互的内在联系是集中计划调节的对象。只有国家的经济中心才能最有效地和合理地决定涉及国民经济这一统一完整机体运行的全部问题。这要通过广泛利用计划工作中的专项纲要法、平衡法和定额法来达到。

此外，还存在着计划领导的第二个领域，它包括调节国民经济基层环节（联合公司和企业）的经济活动。它与第一个领域的不同之处，在于它的专项任务、方法和对经济生活施加影响的方式。解决经济环节运行的内部问题，可以交由每个这样的环节、即它的劳动集体来裁夺。最大限度地扩大经济环节和劳动集体的主动性和自主性，并不否定在解决国民经济发展战略问题中加强集中原则的必要性，并且也不与这一必要性相矛盾。

现在正在加以研究和实际上正在经受考验的企业和联合公司自我管理和转向完全经济核算、自负盈亏和自筹资金的方法，

也是基于这样一些理论原理。而这又要求根据商品货币关系的社会主义内在固有的新的社会内容，广泛地利用商品货币关系。

现在，有关商品货币关系的许多原则问题在科学界中观点已十分清楚，并且得到了统一。不同观点的存在并不否定这一结论。因为某些“观点”忽视现实和社会主义经营管理的巨大经验，已越出科学的界限，与科学没有任何关系。那么，哪些问题今天已清楚了呢？

第一，历史经验证明，商品货币关系是社会主义所内在固有的。没有商品货币关系，社会主义经济就不能存在和运行。

第二，商品货币关系在社会主义制度下获得了新的即社会主义的内容。积极利用和发展商品货币关系，绝不意味着走回头路或者借用资本主义经营方法。

最后，第三，商品货币关系不构成独立体系。它有机地包括在社会主义生产关系的统一体系中，所以实际上其固有范畴（价格、利润、信贷等）是作为经济计划管理机制的工具出现的。

关于划分某个经营层次问题的标准，关于解决这些问题的协调方法，是一个极其复杂的问题。划分这种标准的基本方法与对国民经济整体性的理解有关。解决与国民经济这个统一整体的形成和发展有关的问题，是经济中心的特权。第一，这是指制定和实施统一的科学技术政策、结构政策、投资和金融政策、价格和收入政策。第二，是指确定经营的一般条件，即确定将基层环节纳入统一的国民经济机体的形式和方法。

集中计划和管理工作越出这些界限，不仅会使经济结构基层环节的独立性、主动性和责任性受到削弱，而且正如经验所表明的，会实际上削弱经济中心的作用，使经济中心所固有的职能不能发挥，或者不能充分而有效地发挥。分析社会主义经营的历史实践有助于得出这样的结论，靠民主集中制的一个方面去

加强它的另一个方面的思想，其实是有缺陷的。削弱这一真正辩证统一的诸方面中的任何一个方面，都会不可避免地和不可逆转地削弱另一个方面。

关于协调有计划组织生产的两个领域的方法问题，是极其复杂的，并存在着不同的看法。下面只探讨其中若干看法：

1．在当前条件下，改革计划工作的最重要的方针之一，是改为根据国家定货和消费者直接定货来编制企业和联合公司的生产计划。起草、签订和执行经济合同成为组织计划工作的组成部分和最重要部分，使计划工作纳入现实的经济关系（而不只是纯行政关系）体系。

2．在计划工作中广泛利用定额法，是协调上述两个领域并从而使社会和劳动集体的各种利益相结合的最灵活和最有效的方法。原则上重要的是：如果持这种态度，有计划组织社会生产就会充满现实的经济内容，生产关系的具体形式就会与最有效的经营制度对上号。

3．要协调有计划组织生产的两个领域，就必须调整直接联系与逆向联系机制的相互有效作用。国民经济的规模越大，其结构越复杂，这种相互作用也就越重要，它成了国民经济体系的巩固性和完整性的必不可少的条件，也是取得高度最终成果的必不可少的条件。

在当前条件下，加强逆向联系与进一步发展和活跃商品货币关系、与运用完全经济核算和自筹资金原则有着不可分割的联系。自筹资金的概念乃是列宁关于经济核算和自负盈亏的思想在新的历史条件下的进一步发展。它要求不仅将当前的经营活动，而且将扩大再生产、科学技术进步拨款、企业的改建和技术革新转向各种经济核算基础。

这使国民经济中作为生产联合公司和企业经济刺激重要杠

杆的信贷关系，得到了更加广泛的发展。

使经济达到平衡和建立计划储备体系（这是经济中心的重要任务），正在为逐步摒弃集中分配资源和过渡到生产资料批发贸易创造前提条件。总之，扩大了在商品货币关系对科学技术进步和生产合理化的刺激职能中积极利用商品货币关系的可能性。

考虑到要改为实行自筹资金和组织完全经济核算的原则，还需要实行价格体系改革。像任何其他体系一样，价格体系也不是独立的，它应该作为整个经济机制改革的组成环节来加以完善。这相应地要求很好协调关于建立经济机制的一般原则，很好协调价格形成、财政和信贷活动、劳动报酬的原则。

经济核算关系的发展与加强劳动集体的独立性和经济责任性、扩大劳动报酬中的级差有着不可分割的联系。这一级差在何种程度上反映个体劳动和集体劳动成果的实际差别，它也就在何种程度上成为公认的合理级差，并表现为生产集约化的重要杠杆。关于由公有制性质所决定的这种级差的许可上限和下限问题，是一个复杂的和迄今为止完全不清楚的问题。同时应当考虑到对全体劳动者实行社会保障和借助于征收累进税来调节高薪者收入的必要性。

尽管经济核算和自筹资金很重要，但决不要以为它们具有无比威力，通过它们就能解决任何问题。经济机制的组成部分中的任何一个部分都不具备这种能力。国民经济深入的结构改革、国民经济根本的技术更新，要求采取特别的独立措施。经济核算和自筹资金有助于这些措施的实现，但不能取代它们。

在改造国民经济、开发崭新技术和工艺的条件下，经济效果远不能马上就表现出来。因而需要探索这样一些经济核算杠杆，即它们不仅面向当前利益（这在今天很典型），而且首先面向

长期利益。完全经济核算的发展前景与分析、论证和制定这些杠杆有关。

经济机制改革迫切需要从政治上、经济上研究竞赛的经济内容问题，其中包括比赛和竞争（在生产、科学技术领域、信贷关系等方面），以及同各种垄断倾向作斗争的问题。

垄断化的消极后果是众所周知的，并且已为经验所证实。分析这个问题时，区分两个领域也很重要，那就是国民经济领域和局部领域（部门、地区、基层环节）。在国民经济层次上，许多问题的决策，正如已经说过的那样，是经济中心的特权。同这个领域中产生的消极现象（官僚主义、主观主义和客观上需要集中进行经济决策的其他表现）进行斗争的手段，是广泛发展民主原则：公开性、来自群众、人民自我管理代表机构的监督。

出现在局部层次上的垄断的表现，如主管部门的相互脱节、本位主义、集团利益占上风等，情况就不同了。垄断的许多消极后果是由产品的各个生产者的特殊地位造成的，这种特殊地位使消费者失去了比较和选择的可能。在一整套旨在同类似现象作斗争的措施中，发展切合实际的经济竞赛和比赛（这是社会主义生产关系的内在方面）具有特殊的地位。

转向平衡增长，即达到消费品市场上的平衡，是经济竞赛的必要前提，争夺消费者、改进产品质量和降低费用则是这一竞赛的对象。成为经济竞赛对象的还有取得国家定货和贷款，因为应予提供国家定货和贷款的是那些能使经济任务和科学技术任务得到最优、最有效解决的单位。必须扩大消费者选择供货者（出售者）的机会。由于授予企业以走上世界市场的权力和发展合作社和个体生产组织形式，因而在这方面开辟了新的前景。

经济竞赛及其诸如比赛和竞争等方面，应该在经济机制中占有一个中心的地位，它们是社会主义内在固有的计划调节经

济的形式。这也反映在《苏联国营企业(联合公司)法》中。在社会主义政治经济学中，它们也应当占据应有位置。经济竞赛是反消耗经济机制的重要和必要的环节，是根据国民经济最终成果划分收入等级的客观杠杆，换句话说，只有借助于它，才能顺利地实现按劳分配，执行社会公正的原则。

2.5 社会主义自我管理发展问题

经济机制的特点在于它始终通过人们的活动来发挥自己的潜力，尤其是在社会主义社会。这一情况在经济科学中远不是始终都考虑到的，因此在解决实际问题时出现了极其消极的影响。

经济机制改革最重要的任务，是为发挥社会主义社会劳动者的新地位所具有的潜力创造最有利的条件。结合对最终成果的高度责任、发达的民主监督和管理形式而规定独立经济环节及其劳动集体的广泛权力的机制，在最大程度上促进着这种条件的建立。

目前在扩大劳动集体的独立性和在生产领域运用自我管理原则的道路上，正开始迈出巨大的步伐。对这一过程持小心翼翼的态度、怀疑的态度，这无论从理论观点还是从纯实践观点来看都不能认为是正确的。管理权是国家和生产中的共同主人的不可剥夺的权利。

参加管理是实现公有制的最重要和最概括的社会经济形式之一。按照参加管理的发达程度和充分程度，可以十分可靠地判断公有制本身的成熟程度。因此，发展管理中的民主原则不是一种纯上层建筑的现象。这一过程多半与完善生产关系、活

跃人的因素的许多方面交织在一起。

从实践观点来看，扩大权限和独立性是发展责任制的最可靠和最有效的方法。只有被赋予决策权的人才应承担责任，没有这一权限的人不承担责任，并且在任何时候都不承担责任。这既是管理的起码知识，也是历史的教训。

随着民主原则和自我管理原则的发展，“管理干部”这一概念正在失去自己严格的、按职业划分的界限。因为从事管理的始终是有权决策的人。而现在，无论是经济核算班组成员还是整个劳动集体实际上也获得了这一权力。说已经不存在专门的管理机构和按职业从事有关职务的负责人，那当然是不正确的。同时，不能不看到，在当前条件下，一方面管理职业化，另一方面管理民主化，两者之间的相互作用正在变得极为复杂。

生产领域中自我管理的发展与实行完全经济核算、彻底贯彻执行自负盈亏和自筹资金原则之间有着有机的联系。没有后者就不可能有前者。何况，自我管理是社会主义社会经济机制不可分割的环节，而不是对这种经济机制的某种无足轻重的补充。查阅马克思列宁主义经典作家的基本思想和了解历史经验教训，有助于得出结论：对自我管理的任何轻视、削弱和形式化，都是与社会主义的本性相背离的，对经济和社会领域的发展都会产生极为不良的影响。

经济机制改革的深度和革命性，多半决定于广大劳动群众将在何等程度上投入现实的生产管理，将在何等程度上成为自我管理的主体。这是改革的最重要条件之一，同时又是正在实行的改造深度的标志。

发展完全经济核算和自筹资金，可以为自我管理和整个社会政治生活民主化的过程奠定牢固的经济基础。只有在这种基础上，才能为劳动集体和生产者的权利提供必要的保护和保障，

使他们能积极地、毫无顾虑地和有效地参加生产和管理国家事务。

今天，群众掌握生产管理技能业已成为加速国家的社会经济发展刻不容缓的任务。而这要求每个工作人员具备足够发达的和真正现代化的经济思维。

2.6 经济机制改革的条件和阶段

在完善经济机制时，尤其在经济机制根本改革过程中，必须区分：经济机制的理论模式、它的标准形式以及实际运行的经济机制。

无论从科学的观点还是从实践的观点来看，首要的任务是研究和弄清楚经济机制的理论模式，即经济机制的概念。只有借助于经济机制的理论模式，才能清晰地提出改革的最终目的、改革的必要的条件和阶段。依靠经过出色加工的理论概念，可以保证不同时间予以实施的和由不同主管部门准备的各种措施的协调一致。

然而，理论模式无论多么完善，它本身不可能明显地加速和直接影响社会生产的发展。为此，需要首先将它转变为标准形式，即将它具体地反映在立法条文、标准法律条文中，反映在方法条例和其他文件中。

然而，这还不够。经济机制的标准形式也不能对经济活动，对国民经济生产环节的实际运行产生直接的影响。因此，重要的是还要保证切实运用上述措施，最大限度地使标准形式与实际存在的经济机制相互接近。

正如经验所表明，在这一道路上会碰到不少困难。很好的

决议往往会成为一纸空文，而企业、联合公司、劳动集体的实际生活却建立在别的原则上。这种情况曾经常阻碍进步改革的实现，使深思熟虑的改造化为乌有。

主要原因之一是企图离开建立相应前提（再生产、干部、社会经济、思想等前提）来实现拟定的和客观必要的改造。这种行为所依据的是极简单的概念，即认为能够不依据是否具备相应的条件和前提而采取任何措施。

因此，在进行经济机制改革的实际工作中，除制定理论模式及其标准形式外，还必须规定建立相应前提（无论在经济机制本身中，还是在其界限之外）。在这一基础上可十分精确地确定当前改革的几个阶段。

属于这类前提的，首先是消除积累下来的比例失调现象，转向平衡基础上的经济增长。随着这些问题的解决，也将为彻底、分阶段地走向与集约型扩大再生产相适应的、有条不紊的机制创造条件。

经济平衡性与经济机制之间的联系远不是简单的、单线的。它是辩证矛盾的，因为在这里原因和结果、条件和结局的地位是变换着的，彼此转换。因此，经济机制的完善不只是结果，而且多半是经济灵活和有效平衡的前提。

货币经济、货币流通的正常化是向有条不紊的经济机制过渡的总条件中的一个重要组成部分。只有在货币流通渠道通畅和货币本身能履行自己的一般等价物职能（自由转化为任何使用价值）的条件下，才能指望经济核算和其他经济方法发挥效力。

至于经济机制根本改革的阶段，那么其中第一个阶段（包括第十二个五年计划的年份）是准备阶段。在这一阶段必须使企业和联合公司实行完全经济核算和自筹资金的原则；实现计划

工作、价格形成体制、财政与信贷、物资技术供应的改革，以便以新的经济机制进入第十三个五年计划；逐步为彻底实现改革创造必要条件。

在基本上将与第十三个五年计划发生于同时的第二个阶段，将有可能（在作好相应准备的条件下）在经济机制根本改革的道路上跨出一大步。在这种情况下，新的经营条件应该作为一个完整体系随着第十三个五年计划的开始同时予以采用。否则，诸如计划任务和长期（5年）经济定额的稳定这些基本要求就会失去意义。甚至制订五年计划本身也应该考虑到新的经营条件。

最后，在国民经济进步性改造的基础上，随着经验的积累，将进一步实现向高组织和高效率的经济过渡，这种经济应具有全面发达的生产力、成熟的社会主义生产关系、有条不紊的经济机制。这将是经济机制根本改革的第三阶段，即结束阶段。

实行改革绝不意味着没有必要去经常改善经济机制。正如已经说过的，这一过程是连续不断的。其具体方针和阶段将决定于生产力发展、整个经济增长的新条件。

于是又产生一个实际上未探讨过的问题，即关于建立特殊的、专门的机制以保证上述改造付诸实施的问题。这种机制应当首先是社会经济的，甚至是社会政治的。因为很清楚，必须首先做到言行一致，提高组织者的工作水平，坚定不移地执行使决策得以普遍和充分地贯彻的路线。

措施的质量和科学依据是必要前提，从而也是实现规定措施的最重要保证。这是指分析和研究问题的深度，指决策及在其基础上实行的措施协调一致，指对全部科学技术、社会经济和精神思想因素的全盘考虑。由于许多原因，首先是因为这一要求远不是始终都得到遵守的，所以我们不得不提到这一点。

实现规定措施的最重要的条件，是进行不是形式主义的改造，即对现有的生产关系进行切实的改革。过去进行过的许多改革的经验表明，它们远不是始终都产生了预期的结果，其原因首先在于没有使生产关系体系发生真正的变化。

产生一个问题：怎样区分经济机制中的形式主义的改造和生产关系中的真正改变。对这个问题的原则性回答同样关系到马克思列宁主义理论的基本思想。按照马克思列宁主义理论的基本思想，生产关系始终表现为经济利益。如果改造不触及这些利益，人们对此漠不关心，那么这种改造不可避免地是形式主义的，所实施的措施也必然很少会起作用。而如果改造触及到人们的利益，直接影响到他们，那么这将成为判断改造是否足够深刻、是否涉及生产关系本身的可靠标准。

任何改造，尤其是深刻的、根本的改造，都会碰到消极的力量。所以，新的事物总是处于不利的恶劣条件之下。但如果放任自流，则正像过去多次发生过的那样，消极的力量必将扼杀尚处于萌芽状态的新事物。正因为如此，社会经济保障机制应包括支持进步改革方面的专门措施。

此外，需要考虑到消极的力量绝不是无个性的，它有自己的代表者。所以为保证规定措施付诸实现，必须清晰地揭示阻挠这些措施实施的各种经济利益，其中包括与想使一切都保持不变的意图有关的利益，然后加以制止。不言而喻，要做到这一点不是轻而易举的。然而，不做到这一点，就不能指望有多大的推进。

同样复杂和重要的是活跃所有社会阶层的利益，它们应是新事物的体现者。需要这样来发挥这些杠杆的作用，以便使工人和集体农庄庄员、专家和生产组织者、管理人员把改革作为与自己有切身利害关系的私事来接受，使他们准备为确立新事物

而斗争，而“作战”。

最后，重要的是要注意到，尽管生产关系中的改造很重要，但如果不相应地改革社会政治法规和思想设制，这种改造不会自动产生预期结果。正因为如此，现在的问题是要全面地完善社会关系，这是加速国家的社会经济发展的极为重要的条件。

当前这场改革的深度，创造相应的条件和实施一整套措施的必要性，其长期的和多阶段的性质，所有这一切要求赋予工作以足够的组织性。苏共中央6月(1987年)全会通过的《经济管理根本改革基本条例》具有原则性的意义。根据这个条例，可以保证彻底地、协调地解决经济机制改革中所有各种各样的问题。为此，在实行经济机制改革方面必须建立专门的、有威望的国家机构或党和国家的联合机构。

• • •

上面就是关于当前经济机制改革中的若干理论观点和问题。不言而喻，它们并不涉及问题的全部多样性和复杂性。此外，政治经济的总结按其性质本身来说，不能为解决某些相对局部任务提供具体方案。但它决定经济机制改革的总的逻辑和原则方针。

正因为如此，今天在探讨关于过渡到建立完整经济机制这个概念时，多么迫切需要进行理论分析。

问题讨论：意见和建议

在就《经济机制改革的理论原理》进行分组讨论中，主要围绕苏联科学院通讯院士Л.И.阿巴尔金的报告开展了讨论。

大多数发言者支持报告人的基本论点，指出：报告在促使政治经济学接近生活、接近经济实践要求方面向前跨进了一步。同时在辩论过程中提出了与进一步探讨所提出的问题有关的许多建议。①

1．关于经济机制的根本改革问题。在分组讨论会上谈到，必须清晰地表述经济领域中的改革的一般概念（基本方针）以及实现改革的条件。报告中提出的关于改革的概念带有综合性、系统性。因此也必定要涉及到保持平衡的体系，涉及到一整套只应在总体中加以探讨的建议。更加彻底地实现社会主义的优越性、探索社会主义发展为共产主义的途径和手段，是当前改

---

① 在讨论过程中发言的有：院士А.М.鲁米扬采夫、经济科学博士А.Е.布拉托夫（苏共中央社会科学院）、经济科学博士М.И.沃耶伊科夫（苏联科学院经济研究所）、经济科学副博士А.А.格卢希茨基（国立莫斯科大学）、经济科学博士А.А.戈杜诺夫（高尔基工程建筑学院）、经济科学博士А.С.古萨罗夫（苏联部长会议国民经济档案室）、经济科学博士Э.П.杜纳耶夫（国立莫斯科大学）、经济科学博士Р.Н.叶夫斯京格涅耶夫（苏联科学院世界社会主义体系经济学研究所）、经济科学博士Н.Л.科帕奇（苏联科学院经济研究所）、经济科学博士И.Х.基尔托夫斯基（拉脱维亚苏维埃社会主义共和国科学院经济研究所）、经济科学副博士Е.В.克拉斯尼科夫（国立莫斯科大学）、经济科学博士В.В.库利科夫（苏共中央社会科学院）、法律科学博士Б.П.库拉什维利（苏联科学院国家和法学研究所）、经济科学博士Д.М.科鲁格（全苏财经函授学院）、经济科学博士В.П.洛佐沃伊（国立雅罗斯拉夫尔大学）、经济科学副博士П.С.奥西片科夫（苏共中央社会科学院）、经济科学博士В.В.拉达耶夫（国立莫斯科大学）、经济科学博士В.Ф.谢苗诺夫（国立喀山大学）、经济科学博士А.А.谢尔盖耶夫（苏联科学院经济研究所）、经济科学副博士А.В.西吉涅维奇（苏联科学院全苏卫生试验科学研究所）、经济科学博士А.Д.斯米尔诺夫（莫斯科经济统计学院）、经济科学博士В.Г.斯塔罗杜布洛夫斯基（莫斯科程序控制科学研究所）、经济科学博士И.И.斯托利亚罗夫（国立莫斯科大学）、经济科学副博士К.Н.胡比耶夫（国立莫斯科大学）、经济科学博士В.Н.切尔科韦茨（国立莫斯科大学）、经济科学博士Н.И.舍赫特（国立莫斯科大学）、经济科学博士Б.П.舒罗夫（国立高尔基大学）等人。

革的根本问题。

报告中关于在建立新经济机制的理论概念的过程中能够在实践上运用试算法和误差法的论点，引起了许多发言者的反对。按照反对者的意见，这会产生经验主义（它不会提供积极结果），会从一个极端走到另一个极端，有在革命性改革条件下改变一切现有的事物的危险。

同时也注意到了这样一种观点的非建设性，这种观点认为，任何新主意、新思想都是对基础的动摇。改革的不可逆性将取决于对生产关系内层和经济领域的根本结构的触及程度。如果在政治领域中，在整个经济生活的国家管理系统中不发生相应变化，经济中的革命改造也将是不可能的。从建立这样一些前提的立场出发，建议改为按生产特征而不是按地区特征选举人民代表地方苏维埃。

2．关于生产力和生产关系相互作用的辩证法的讨论，揭示了对理解这一问题所持的若干基本观点。其中，在第一种观点范围内，生产方式两个基本组成部分的相互作用问题被看作为该矛盾的一个方面比另一个方面超前（或落后）。这种观点传播最广的变种是这样一种观点，即认为生产关系的刺激作用只有当生产关系超越生产力发展水平时才会表现出来。由这一观点可以得出结论，如果社会主义生产关系不经常超越生产力，那么就根本不可能建成社会主义。

对立的观点，即生产关系经常落后于生产力发展水平的理论，同样要求加速完善生产关系，因为生产力（社会主义为生产力的无限发展开辟了广阔天地）将始终是一往直前的。然而分组讨论会在讨论过程中指出，必须把生产力与生产关系不相适应问题这一非常一般的提法加以具体化。不相适应指的是什么？这种不相适应的标准是什么？怎样测定它？在这方面，为

揭示生产力与生产关系的辩证法问题提出了许多其他可行的方面。

在生产关系与生产力达到总的适应的情况下，第二种观点更准确地说明了第一种观点。生产力各个要素与生产关系体系不同层次之间在结构上的不相适应，可以认为是这一矛盾的表现形式。

第三种观点是，建议通过生产关系本身的矛盾（如社会主义公有制与其实现的经济形式之间的矛盾、社会主义生产关系根本基础与具体体现这种基础的经济机制之间的矛盾），来探讨生产力与生产关系相互作用的辩证法。无论在这种或那种情况下都以下面的思想为基础：生产方式的深厚基础的实现，意味着有能力合理地利用和发展生产力，并在此基础上完善生产关系。可以看出，这种观点与对生产力的发展水平是社会进步的最高标准的理解是分不开的。

从这些基本立场出发，许多发言对社会主义条件下生产力经常落后于生产关系的理论提出了批评。生产关系（或者整个生产关系，或者其单个结构要素）"超前"这一问题的提法本身，在方法论上是不确切的，在实践上是有害的。之所以不确切，是因为生产关系与生产力发展的水平和性质相适应这一规律的实质，在于生产关系的形式会逐渐老化，失去自己的刺激作用，从而阻碍生产力的进一步发展。

由此可见，生产力的不断发展是经常出现生产力与生产关系不相适应的原因。可以通过完善生产关系来确立和保持上述体系中的动态适应，因为完善生产关系表现为以生产关系的新的形式取代它的已经陈旧的形式。这种完善应当经常进行，但在完善过程中有时会出现生产关系深入改革的时期。

然而，从相适应这一规律的实质并不能得出这样的结论：生

产关系超前发展是生产力发展的刺激条件。前者的方法论根源在于否定（以某种形式）经济规律的客观性质，夸大主观因素在社会主义制度下的作用。其实，这无非有助于干预和确定社会主义生产关系的根本基础的形成过程，从而保证生产关系的超前发展。

会上还指出，社会主义建设的实践并没有提供这种“超前”的例子。一些经济学家在反对这一点时，往往引证说，社会主义所有制存在于过渡时期。但对所有制的这种理解，乃是基于把所有制的法律形式与现实经济内容混为一谈，而所有制的现实经济内容是通过生产关系体系来实现的。另一些经济学家提出了由以下这种解释所引起的异议：在我国社会主义建设条件下过分限制商品货币关系的作用，是直接反映社会原则超前发展的因素。看来，这种立场与其说是以社会主义生产关系“超前”为依据，不如说是以对社会主义原则的曲解为依据。

实际上，“超前”理论是有害的，因为它造成错觉，似乎能够离开生产力的发展来完善生产关系。有这样一些极端，如我们党曾批驳过的关于“超前”或“后退”的思想、使用资本主义生产因素似乎是为了消除这种“超前”的思想，多半是出自这一观点的论调。

这样一些观点造成了一种印象，似乎70年代末至80年代初我国经济发展的困难并不是由实现根本要求（产生于社会主义的基础）的矛盾性和不彻底性造成的，而是由国家经济生活中某些外在因素（就矛盾性和不彻底性而言）造成的。

通过对上述观点所作的分析，看来有可能更加精确地确定生产力与生产关系相互作用的性质。但是，关于标准和标志问题、关于相互作用的机制问题依然未获解决。试图回答这些问题，就会遇到一些有待解决的更一般的问题（如对生产力发展水

平的估计问题）。

有一种意见曾反对按照“已揭示的生产力发展趋势”来评估生产力，认为这种观点随时会导致在一定程度上超越生产力的实际发展水平(据我们估计)，因为已揭示的趋势远不是始终都标志典型状况。

在许多发言中提出，在内容方面，必须从由粗放型的社会主义扩大再生产转为集约型的扩大再生产，由形式上的生产社会化转为真正的生产社会化的观点出发，来探讨生产力与生产关系相互作用的辩证法。

例如，他们提出了以下一些意见。在每种生产方式的发展史上，都曾出现过生产力与生产关系辩证统一的两个截然不同的阶段。第一个阶段是在每个特定生产方式范围内历史上最初的阶段，其特征是从前一种生产方式毫不改变地继承下来的生产力与在社会革命过程中被改造过的生产关系的结合。这种结合以生产关系与生产力发展的性质和水平总的适应为前提，否则革命就是不可能的。然而，这种基于旧的技术基础的制度的发展类型只能是粗放的。它的持续期限，取决于在未发生质变的生产力与新的生产关系结合的限度内提高生产的社会经济效益的潜力。

生产效益是生产力与生产关系相适应的特殊尺度，是生产关系和生产力潜在能力实现程度的标志，是把它们引向满足生产方式最高目的的标志．当建立起与新的生产关系相符的崭新物质技术基础时，这些限度就大大放宽。于是，出现了生产力与生产关系辩证统一的第二个阶段，其特征是生产方式的集约型发展。

在生产力领域内，这种改造的起点(即前提)，在资本主义制度下，是作为雇佣劳动普遍的组织形式的协作；而在社会主义制

度下，则是建立劳动的普遍协作，这一协作的最高形式就是统一的国民经济综合体。

有一个问题：决定生产力与生产关系经常不相适应的基本原因究竟是什么呢？有人提出把分工过程视为这种原因，因为分工的特点决定着社会生产的内部组织、构成和结构。因此，为了使分析生产力与生产关系辩证法的"再生产"观点具体化（已注意到了必须加强这种分析），需要保证这一理论的应用方向性。

必须探讨社会分工和生产社会化发展的特点问题；探讨再生产过程发展和其中地区型、综合型和跨部门型内部周转独立的性质问题；探讨根据前面对长期变化的分析，决定结构政策的问题。

在许多发言中建议进一步明确，什么是生产关系整个结构，首先是生产资料公有制关系的深厚基础的"重大改革"和"革命性变化"；我们谈这种改造时指的是什么历史期限？据说，在传统上所有制关系改造"深度"的标准是社会的社会阶级结构中的重大变动。然而很显然，到2000年以前这一段时期，在社会的社会阶级结构中，在加快消除社会差别方面（因为为此要求建立与现在根本不同的物质技术生产基础），在加强社会阶级分化方面（因为这与共产主义建设总的逻辑、建立无阶级社会的方针可能是矛盾的），都不会发生明显的变化。扩大相同职业类别内部劳动报酬的级差，这种趋势是在消除劳动报酬职业之间的差别的情况下产生的，因而不能成为作出扩大社会差别的结论的依据。

综上所述，看来社会主义生产关系的深厚基础的改革任务，将在较长的历史时期内解决，正如苏联共产党纲领所指出，它与达到社会主义社会新的质态有关，并且要持续到2000年。

3. 在讨论公有制及其实现的经济形式问题时，在许多发言中提出要进一步明确“实现所有制”这一用语的内容，而不将它归结为实现形式。例如，可以从生产力与生产关系辩证的观点去揭示所有制实现的实质，因为所有制是经济体系的基础。实现，这是合理利用和发展生产力、并在此基础上完善生产关系的能力。这种观点的来源是：生产力的发展是社会进步的最高标准。从这一观点出发，也必须对社会主义所有制的不同实现形式进行评估。

建议更广泛地提出问题：第一，关于各种社会主义所有制，包括集团、合作社、个人所有制实现形式的体系问题。第二，提出社会主义所有制第一级（深处的）和第二级（派生的）实现形式的问题。第三，探讨并考虑到在新的经济机制中社会主义所有制实现的现实的经济条件和方法。

然而对建立这种社会主义所有制实现形式的体系的方法问题产生了不同观点。

例如，有一种意见认为，必须对所有各种社会主义所有制的实现形式单个地，即作为平等但又相互联系的几个体系分别加以探讨。在这个意义上，可以谈论社会主义企业范围内 3 种不同类型的社会主义所有制（全民、集团、个人）的结合问题；谈论社会主义多种成份的存在问题。

然而分析这种观点表明，其基础是关于全民所有制性质及其实现形式的简单的、公式化的概念。按照这种概念，全民所有制只能通过国家机构的活动来实现，而有着集体物质利益的劳动集体只能表现为合作社占有的主体，即实质上排除了全民所有制通过劳动集体的利益来实现的特殊形式。对公有制形式与全民所有制形式接近的过程问题也作了简单的解释，即解释为逐步取消经济生活形式的多样性。因此，以集体物质利益为依

据的那些形式（如集体承包、自筹资金、集体形式的自我管理）的发展被说成是与不断提高社会化水平相对立的过程的表现。

在许多发言中指出，在苏共第二十七次代表大会上关于完善全民所有制实现形式问题的提出，要求对这样一些形式采取多种方案。经济生活组织形式的复杂化，首先取决于作为全部社会主义所有制关系主导成分的全民所有制组织的经济形式和法律形式的发展，而不是取决于仿佛把我国经济所有领域社会化水平不断提高的过程排除在外的某些传统。

在社会主义现实生活中，全民所有制的不发达、不成熟性，表现为存在着相对独立的集体占有。在这种条件下，社会主义直接公有制是以"商品货币关系的过渡形式"，通过扩大基本生产环节的经济独立性来实现的。

4．在分组讨论会上，围绕报告中关于《改革计划工作和实行完全经济核算的理论原理》这一部分所涉及的问题，展开了激烈的争论。

在许多发言中，建议以对基本经济规律提出确切的表述为起点，否则不可能形成关于经济机制的概念。之所以有必要这样做，尤其是因为最近，在不同著作的叙述中基本经济规律失去了政治经济意义，并且不具有生产发展规律的作用。其次必须阐明，什么是经济机制。如果这是经济规律利用机制，那么其结构的构成应与生产关系结构相类似。

完善经济机制的任务有近期的、较长期的、长期的。在探讨经济管理体制基础改革的理论时，必须指出解决各种任务的轻重缓急问题，即不只列出完善经济管理体制的第一个重要阶段，而且列出第二、第三个和以后若干个重要阶段。

例如，克服经济机制的消耗性是一项刻不容缓的任务。为此建议在价格中只计算标准成本，而利润则是根据产品质量的

水平而形成的。

已注意到，应把实现经济管理形式和方法中的计划性关系列为经济机制改革的关键问题。

为了解决这一中心问题，必须：

（1）建立国民经济计划工作和基本生产环节活动计划工作的方法论，以适应经济生活的新条件；

（2）明确规定当前实现民主集中制原则的特点；

在整个国民经济层次上，计划工作的起点应该是确定有科学根据的远景，而不是资源的分配；

必须大大扩大劳动集体在计划编制过程中的权限和潜力，开始实行自下而上制订计划的过程；

（3）改革物资技术供应体制，进行生产资料批发贸易，提高合同联系的作用；

（4）按照改革之触及劳动群众的程度来评估经济机制改革效益的程度。

改为用经济管理方法，是报告中探讨的经济机制改革纲领的基础。产生一个问题：这是些什么方法呢？这一用语通常指的是对生产产生影响的各种商品货币方法。这种观点曾被作为狭隘和片面的观点而被批判过。建议把通过对被管理对象的经济利益施加影响借以达到规定目的的那些方法作为经济方法。而这首先要求解决各种利益之间的协调问题：对社会有利的也应是对某个集体和每个劳动者有利的。要建立这种体制，首先必须解决下面4个问题。

第一，每个管理机构应对决策的后果承担全部经济责任。一方面，这必将提高决策的经济依据。另一方面，需要注意到实现这种责任的形式的多样性，而不要把它们只归结为对计划的修正。例如，可列举这样一些形式：直接赔偿损失，改变价格、定

额，提供信贷，等等。

第二，最高管理层次应既拥有经济权，又拥有行政权。

第三，还必须提出关于计算和评估决策经济后果的理论：通过对照、比较（和监督）而预先承认个体劳动并将其纳入社会总劳动（同时通过再生产过程最终承认它是社会必要劳动）的理论。

第四，必须以所有表现形式活跃经济机制，利用经济管理各种各样的全部工具。但其组合和作用力应该与每个管理对象所具有的条件和特性相联系。

在分组讨论中，非常重视划分计划工作对象的等级以及对生产施加影响的目的与方法问题。在报告中，这种等级是按两个经营层次（作为统一整体的国民经济和基层生产环节）来划分的。这一论点实际上已为全体发言者所接受。然而，许多人建议这一论点还可进一步加以深化，再按部门划分国民经济的等级。理由如下：社会主义生产的向前发展并不导致其组织经济形式的消灭，而只会使经济形式的多样性得到加强，使经济形式相互作用的结构复杂化。在国民经济所有部门中存在着自己的、略加改变的经济生活条件。差别首先决定于物质技术基础发展的程度，生产的社会化水平，自然、社会、历史和其他因素的影响，因为这些因素客观地决定了某个部门所面临的目的和任务的差别。

“老一套方法”、探索一种能保证解决所有问题的普遍指标或其体系，是以前建立经济机制方面整个工作方法论上的最大缺点。经验表明，即使精心制定的经营体系也不是所有部门都适用的。

必须根据每种经营水平、每种所有制形式、每种工作类别（这份一览表中包括非生产领域各个部门）来形成经济机制。

下面的意见是作为反对意见提出来的：上述等级的划分意味着经济机制统一原则的破坏，因为经济机制应在统一的国民经济综合体范围内发挥作用。

然而，统一并不是靠到处采用同一图式（模式）来保证的，而靠的是：第一，不同图式的建立和运行原则的统一（民主集中制、地区和部门观点同有计划组织生产相结合、国民经济利益的优先地位、最大限度地满足需要和个性全面发展的宗旨、为加速科学技术进步创造条件，等等）；第二，各种利益的相互衔接，目标和优先地位的建立，以整个社会层次上国民经济的最大成果为目标。

针对报告中阐述的概念的某些方面所提出的反对意见，主要涉及这些方面作为经济生活组织的普遍形式的适用性问题。

例如，对在已有订货并签订直接供货经济合同的基础上将整个经济转向制定生产计划的体制的合理性表示怀疑（基于对一些社会主义国家的经验和轻工业中所进行的实验结果所作的考虑）。指出，必须论证这一体制比以前的体制的优越性，证明它必将保证成比例地和平衡地发展。如果答案是肯定的，则必须现在就事先预见到其弱点，即消极后果。

在讨论采用自筹资金制问题时指出，必须考虑到现实的矛盾和可能产生的不良后果。在许多发言中，建议应完全放弃“自筹资金”和“自负盈亏”这些术语，而代之以“完全的和真正的经济核算”。使用上述术语会造成错觉，似乎存在着 3 个独立的问题。其实，即使自筹资金和自负盈亏很重要，但它们也只不过是完全和真正经济核算的无足轻重的特征和组成部分。而在实践中，只面向经济核算的某一个方面会缩小视野，会对扩大基层生产环节独立性的限度及其性质产生不正确的概念。自筹资金作为一条独立的原则暂时还只是一种尚未经过理论概括的个别经

验。必须从“纵”、“横”两个方面去论证自筹资金广泛运用于整个国民经济的可能性和必要性。这是否会有引起舍弃社会主义经济的主要长处即集中计划的效果的危险呢？提出的看法是：分析现有的经验表明，自筹资金完全不解决今天的总任务：大大加快科学技术的进步。

（简评由经济科学副博士A．H．杰姆钦科、经济科学副博士C.B.奇斯特起草）

3 集中计划领导的经济方法*

苏联科学院通讯院士Н.Я.彼得拉科夫

经济科学博士Е.Г.亚辛

3.1 提高经济的集中领导的效率问题和任务

经济管理机制根本改革的关键，一方面是扩大企业的独立性，在完全经济核算、自负盈亏和自筹资金基础上提高企业的物质利益和对它的活动结果承担经济责任；另一方面是提高经济的集中计划领导的效力，加强中央在实现党的经济战略基本目标中的作用，办法是将它的作用集中在最重要的问题上，摒弃多余的种种规定，改为采用经济的管理方法。

总之，方针已确定。现在的问题在于这些方针将以哪些具体措施来实施，也就是将用什么来充实改革的内容。看来，在今天和不久的将来，这些问题将成为激烈讨论的对象。

---

* 在起草这一部分时，利用了下列经济学家的材料：В.Д.别尔金（苏联科学院主席团苏联自然生产力研究常设委员会）、Ю.В.博罗兹金（苏联科学院中央经济数学研究所）、Л.В.布拉金斯基（苏联科学院中央经济数学研究所）、В.А.沃尔孔斯基（苏联科学院中央经济数学研究所）、В.Я.佩尔拉穆特洛夫（苏联科学院中央经济数学研究所）、О.Д.普罗岑科（苏联部长会议国民经济档案室）。

在我们看来，经济管理机制改革的根本问题，是在中央主管部门、部门性机构和地区性机构中掌握经济的管理方法。不这样，扩大企业权限（它不能成为最终目的）就失去了意义。要使企业按照全民利益独立地和主动地运行，应该创造相应的经济条件。要创造和再生产这些条件，也需要经济的管理方法。

实际上，这里说的是重新建立有效的经济机制，以便能够协调生产参加者的利益，促使他们积极地和有组织地行动，也涉及中央机构有计划地调节这一机制参数的能力。目前还不存在这种机制，或者仅处于萌芽之中。

大规模经济实验——改革第一步行将开始时形成的管理体制，其特征是彼此互不协调、互相干扰的各种经济形式同时存在，这可定义为缺乏整体性。这种局面在很大程度上是由于没有综合地和彻底地实行1965年的经济改革而形成的，还由于70年代发展的管理体制特别加强了本位主义倾向，既损害了集中领导的效率，又损害了联合公司和企业的经济核算权限。

产生的矛盾主要用行政方法来解决，从而也预先决定了行政方法的统治作用。过去的许多决策，特别是在70年代末所采取的决策，内部很不协调，即一方面实施加强经济刺激的措施，另一方面又不断限制企业权限，增加指令性指标数量，两者扭在一起。这样一来，就失去了对提高效率的刺激。苏共中央1月（1987年）全会指出："实际上产生了削弱当局经济手段的整套体制，形成了妨碍社会经济发展的某种机制"。①

从此以后采取的措施，明显地推动了完整的经营新机制的形成。这首先指经济实验和在工业中推广实验的条例，农工综

---

① 《苏共中央1月（1987年）全会资料汇编》，莫斯科，政治书籍出版社1987年版，第10页。

合体中经营经济机制的改革，根据党和政府关于完善轻工业、商业、基本建设的决议所采取的措施。伏尔加汽车厂和以 M.B.伏龙芝命名的苏梅科学生产联合公司有关发展经济核算和将其用于其他企业与部门方面的经验，具有重大意义。

但是，这些措施即使加在一起，也不能认为足以能够保证经营体系发生质的变化。这些措施主要是对企业提出的。如果也涉及管理的上层，那仅仅是组织改革。改为二级管理结构以及由此而引起的机构工作人员的减少，实际上不会造成权力与职责的必然重新分配和工作方法、工作作风的改变。如果全体工作人员不掌握新方法，即经济方法，局面甚至可能恶化，并有造成错误和失算的次数增加、唯意志论加剧的严重危险。

正如苏联科学院院士A.Г.阿甘别吉扬和通讯院士 Л.И.阿巴尔金报告中已指出的，也不能不看到，各个部和主管部门的部分机构，包括中央经济主管部门，常常阻挠改革，从本位主义立场出发随意地解释党代表大会的决定。在苏共中央6月（1986年）全会上，M.C.戈尔巴乔夫指出："开发经营新方法的速度在不小的程度上由于管理机构臃肿和工作无效率而放慢了"，"……改革过程经常中断，老方法在拖后腿，惰性还很强大"。[①]

主管部门中提出的关于改革管理体制的建议，通常不包含能够改变现状的根本措施，一般是为了保留或者甚至加强这一主管部门的影响而不改变这一主管部门中所采用的工作方法。

很遗憾，现在已经可以说，已出现了从走得不太远的经济实验的原则向后退的明显趋势。例如在1984年，凡进行实验的地方，几乎到处坚持要统一经济定额。但到1985年以及在很大程

---

① 《苏共中央6月（1986年）全会资料汇编》，莫斯科，政治书籍出版社1986年版，第9页。

度上甚至在1986年，例外数目开始增多。例如，除了物质鼓励基金形成定额外，开始按部门将这一基金的计划额贯彻到各个部。于是各个部回到了划分定额级差的做法。在苏联电机工业和动力机器制造部系统内，生产发展基金的利润提成统一定额从1985年起为级差定额所取代。

指令性指标的数量增加了，尤其在制订科学和技术发展计划时。

遵照实验条文，从批准的指标数量中勾掉了商品产值和待销产品指标。看来，现在人所共知的"产品总产值"势必将宣告结束。但已很清楚，希望尚为时过早。

在1985—1986年间，许多经济工作者认为加速方针是增加高价值指标的方针。结果，商品产值指标普遍公开或不公开地重新下达到企业，按这种指标评估企业活动，奖励或惩罚厂长。在企业里有这样一种看法，经营新方法只是一场游戏，"产品总产值"将依然发挥作用。

但需要的不单是弄清事实，而是对产生这种现象的原因进行认真分析。我们认为，其实质在于作为经营新方法加以推广的实验条例，并没有保证从高速增加生产与提高产品质量和遵守交货义务相结合中获得应有的利益。在这方面，原则上应实行工资基金和经济刺激基金形成的定额法。这一方法在许多企业中产生了积极影响。但1984年定额大大低于后来几年，稳定定额的条文并没有兑现。加之，对100%完成交货的也没有给予15%物质鼓励基金补贴，而是适得其反。

请如供应和价格形成这样一些经济机制环节也未发生变化，而没有这些环节，就不可能从加速中产生实际的利益。如果在这些条件下放弃下达总产值指标，那么就会真正出现降低产值的危险。这是必须考虑到的。但应该作出这样的结论：不重

新回到"产品总产值"，而要继续改革经济机制，为经济增长和集约经营创造有效的刺激条件。

苏共中央6月(1986年)全会强调指出："企业和联合公司的劳动集体应对解决实际问题肩负主要责任。而为顺利开展活动、推动科学技术进步创造经济、法律、社会的必要条件，则是中央管理机构的直接职责。"① 在我们看来，正是在这一方面(指中央主管部门转向首先建立经营的经济条件，以减少行政手段的数量)，目前还没有发生任何切合实际的变化。但是要知道，整个改革的成功将取决于这些变化，将取决于怎样变化。

在这个问题上，必须再一次谈谈作为社会主义经济管理必要特征的集中制的实质。关于集中制应该是民主集中制的提法不多。主要是不能认为加强集中领导只在于增加指令性指标和定额量，加强检查和指示，用须知和方法对每一步规定细则，所有决策都须经上级环节同意，而对决策承担责任的则是企业和单位。实际上所有这一切都意味着加强官僚主义集权制，如此而已。

只有当中央确定的国家经济发展和社会发展目标最出色地得到实现时，才能做到真正加强集中原则。可见，只有在特定的具体条件下最充分地保证达到这些目标的那些方法和手段，才能最出色地为加强真正的集中制服务。因此如果认为采用经济定额取代某些指令性指标是必要的和合理的，那么这意味着并不违背计划领导的原则，而只是改变其方式和方法。②

在当前条件下，要加强真正的集中制，提高其效力，经济核

---

① 《苏共中央6月(1986年)全会资料汇编》，第11页。

② 《苏共第二十七次代表大会资料汇编》，莫斯科，政治书籍出版社1986年版，第39页。

算单位借以运行的整个经济环境就必须发生深刻的、深远的变化，这种经济环境在社会主义计划经济中主要是集中建立起来的。这些变化的性质就是苏共第二十七次代表大会上所称的管理和经营体制的根本改革。我们认为，这场改革的内容就是在计划工作、组织物资技术供应、价格形成和财政信贷体制方面相互联系地解决所有关键问题。其实质如下：

将制订详细实物计划改为以国家定货形式确定最重要产品（特别是短缺产品）的生产和供货任务，改为制订经济定额计划；

将物质资源以调拨分配为主和将定货集中固定于供货单位改为直接经济联系和生产资料批发贸易；

将按费用制定价格改为计划平衡价格；

将制订单独财务计划改为定额财务计划；

下面让我们来探讨管理机制的这些基本环节。

3.2 计划工作和供应

迄今为止，计划工作体制的核心是制订详细的生产计划任务，按给予的任务调拨分配资源。因而，计划工作与物资技术供应有着密切联系，许多重要计划职能由供应机构承担。实现计划被看作为针对任务调拨按定额规定的资源。所包括的范围应是全面的和足够详细的；否则在这一体制中就不能保证物资的计划平衡。

许多人似乎把这一体制看作是整个集中计划领导的基础，即其永远不变的实质。只要摒弃这一体制或者哪怕使它只起从属作用，在他们看来，生产的计划性本身就值得怀疑。

支持保留这一体制者认为，不需要制订过分详细的计划，因为中央只规定综合指标，而这种指标已在部一级以及经济合同中作出详细规定。但问题不在于哪些来自苏联计委，而在于哪些应由企业承担，从而揭示其“束缚”手脚的程度，它们可以在何种程度上对自己产品的销售和对生产的供应不承担责任。目前经济关系处理不当的情况日趋具体：如果企业没有别的方法保护自己的利益，它们就在任务、基金和派工单上设法维护自身的利益（同时也寻求更加轻松生活的可能性）。而上级经济机构把它们看作是保证国民经济利益或部门利益、防止企业行为中出现消极倾向的方法，因为经济条件（价格、定额、指令性指标体系）有时会促使企业违背社会的利益运行。于是就力图通过集中调节来控制一切，直至琐碎小事。

然而，这种体制已表明它不适应于集约化的条件。第一，它造成一系列技术上和组织上不可克服的困难。其中主要的困难是企业必须在它们尚未获悉生产计划时呈交关于原材料、配件的申请书。所以，确定需要量靠估计，并且留有储备，以后要再弄清楚则有不少困难。

于是，一方面，超标准储备和呆滞材料量不断增加，供应不足现象日益尖锐，实现计划过程中企业之间资源的交换量日趋扩大，实际上企业力图以此来弥补调拨量的不足。另一方面，对计划任务要进行无数次修正，即使用所谓“预拨货单”，在这种情况下企业有时在3—4月以前还不知道稳定的生产计划。企图通过延长计划制定期来摆脱这些困难（它在经济实验过程中曾采用过），正如所预料的那样，没有取得成功。

第二，这种体制给科学技术进步造成障碍，限制了设计者和生产者所能估计的材料、零件、部件的项目，或者难以迅速取得这些物资，达到所需质量。为了最快地开发新技术和新工艺，必

须建立供应者同消费者、科学和设计单位的直接经济联系。必须要有按需要订货和按照完成订货者可以接受的条件进行订货的可能性。现行体制则不允许这样做。

第三，这也很重要，上述体制造成严重经济问题，如对提高生产和节约物资毫不关心，造成了依赖别人和不负责任，力图按“少给多得”原则进行工作。它是供应不足现象的第一个起因。在这种体制统治下，实际上不能使经济方法具有所需的效率，因为经济方法的主要工具——卢布失去了效力：大家需要的不是卢布，而是几吨水泥和金属、几米管子、几台机床，等等，要得到这一切，靠所挣的卢布是不够的。只要依然保留这种体制，就不可能提高远景计划的作用，因为实行这种体制，起主导作用的将始终是当前计划。

必须首先在制订生产和供应计划中授予企业以自主权，即使是部分产品也好。可以只对最重要的产品，特别是对短缺产品保留计划任务和调配量。而对其他产品，则可授权企业按照直接经济联系承接和分配订货，从而形成订货承接总数，并在此基础上制订生产和供应计划。正如前面的报告中已指出的，任务需要按照重要产品目录以国家订货的形式下达。问题的实质在于分配订货的机构不仅要依靠自己的行政权力，而且还要依靠各方相互承担物质责任。订货是必须完成的，但是完成订货的条件（包括价格）、对不履行义务时的制裁办法，应该成为“按纵向”签订的合同的对象。

对统筹的产品目录，看来必须保留调拨分配的办法。但这时应遵守的原则是：具有国家担保的供货较贵；对生产者来说，国家定货较有利，这样就将阻碍统筹产品目录的扩大，在这种目录中将只包括真正重要的产品。

还必须确定制订和协调远景计划与当前计划的具体程序。

然而，现在已经可以指出这一程序的若干原则特征。五年计划作为国家计划工作的主要形式，应该规定社会生产的速度和比例、结构和投资政策的基本组成部分、完成全国性专项纲要（社会经济的和科学技术的）的任务和阶段。五年计划的最重要职能是形成稳定的经济定额体系，因为这些定额能创造条件，使所有劳动集体面向有效地解决计划所规定的任务。很清楚，为此必须认真改变制订远景计划的方法论，以截然不同于当前计划制订方法的方法来建立远景计划的方法论，而不是千方百计地依靠将目前通过年度计划所要解决的任务机械地移入五年计划来提高五年计划的作用。

基层环节根据消费单位或其代表（供应和销售单位、批发和零售贸易单位）的定货编制生产计划的原则，归根到底应该成为制订年度计划的基础。这一原则目前已在轻工业中实施。中央通常只有在定货分配或设备负荷产生困难、运行发生偏差（如果可以这样表达的话）时，才应承担起制订生产计划和按实物分配产品的职能。那些可能出现这种偏差的产品应列入统筹的目录、并且在计划中需要预先规定消除薄弱环节的经济措施和其他别的措施。

从制订详细计划和产品调拨分配过渡到直接经济联系和批发贸易，并将其应用范围只限于最重要的各种资源，这项任务的复杂性是无论如何也不能轻视的，特别在当前条件下。但另一方面也应该很清楚，即如果不是这样，所有其余加强经济方法的努力都将无济于事。

要改为在直接经济联系和生产资料批发贸易基础上根据消费者订货（不通过划拨基金和没有限额）来组织物质技术供应，就必须进一步加强供货单位和订货单位对完成所承担的义务的相互责任。在这种情况下，罚款额应成倍地提高，并且应视造成

损失的程度而定。罚金付款应反映在企业和单位工作人员的劳动报酬额上。同时必须随时修订现行的对全面完成供货的奖励办法，因为它预先规定了高额奖金，往往与实际经济效果对不上号。

广泛发展直接经济联系和批发贸易，在生产和供应不平衡和许多种产品短缺的情况下将会碰到严重困难。在这方面操之过急，特别在没有相应改变经济机制，首先是价格政策的情况下，会造成不良结果，破坏原则上正确的措施。因此，重要的是要分阶段地转向直接经济联系和批发贸易，通过建立消除短缺的前提，包括借助于价格和保证经济的总的物资财政平衡，合情合理地缩减调拨产品的目录。

还必须解决这样一些问题，这些问题涉及物质技术供应体系的组织结构，苏联国家物资技术供应委员会和各个部在这一结构中的作用，供销单位开展经济核算工作的形式与方法。

3.3 价格形成

价格形成体制的改革对于经济管理方法的发展应该起着关键作用。在前面的几篇报告中已经指出，谈论价格大改革，包括取代计划价格模式，是合理的。使这种改革成为必然的原则如下：

第一，在目前的价格体系中存在着严重比例失调，它歪曲社会必要消耗和效益的尺度，阻碍科学技术进步。这首先因为原料和燃料价格偏低，加工工业产品价格偏高；在机器制造联合企业产品价格中实现的利润几乎超过其投资需要的1倍。相反，燃料动力联合企业的自有积累比其投资需要的水平低25—

30%。于是在运用集约型节资工艺、综合利用原料等道路上出现了障碍。

第二，价格形成体系妨碍经济核算的运用，并且依然是促使企业增加开支的机制的最重要环节。

当时认为，如果价格使企业有可能按自负盈亏和自筹资金原则进行工作，则价格形成可保证经济核算原则的运用。然而，这种简单理解只会造成在增加费用的同时提高价格，从而也决定其消耗性质。苏共中央6月(1986年)全会专门注意到了存在这一倾向的危险性，指出："人为地提高价格不能医治经济上的疾病，而只会腐蚀工作人员，阻碍技术进步。以消耗观点为基础的过高价格掩盖着生产的工艺和组织中的缺点，引起了对探索合理经营方法的藐视"。①

目前的价格之所以阻碍完全经济核算的运用，还因为它无助于广泛采用统一和稳定的经济定额。足以说明问题的是，由于按现行价格计算的基金形成指标并不是最终成果和劳动集体对创造最终成果的贡献的可靠标准，因而不可能采用最能刺激生产增长的形成工资基金的统一水平标准。

实际上，价格与经济核算之间的关系，在于价格与价格中规定的盈利率水准之间的对比关系能反映产品的社会效用和短缺情况，反映产品的质量和技术水平。目前盈利较高的产品远不都是较需要的。有时恰恰适得其反。这说明，目前的价格无助于企业独立自主地制订生产和经济联系计划，因为企业的经济核算利益与全民利益"分道扬镳"，价格因而不履行协调各种利益的职能，成了经济中出现消极刺激因素的原因。

第三，现行价格体系无助于在国民经济中保持物资财政平

---

① 《苏共中央6月(1986年)全会资料汇编》，第34页。

衡。由于价格以日常费用为基础，因而并不考虑产品短缺程度和对产品需求的迫切性。消费品或是生产资源供求结构上的不平衡就是它的结果。

这是又一个阻挠消除短缺现象的因素，它无助于从物质技术供应配给制过渡到通过直接经济联系和批发贸易非调拨地实现大部分生产技术用途的产品。

第四，现行价格体系客观上破坏了财富分配中的社会公正原则。劳动人民不同阶层的消费水平和结构不仅取决于工资，而且取决于消费品和劳务的价格水平与比价。因而，零售价格政策是实现社会主义按劳分配原则的最重要组成部分之一。然而，目前它实际上既不与收入政策，也不与商品供应相衔接。消费市场上的状况多年来一直很不平衡，并且越来越不平衡。

从1955年起，零售价格未发生过全面协调一致的变化。因此，个别商品价格之间的对比关系（如肉——水果，茶叶——咖啡）已明显变形，食品和工业品价格之间的对比关系则基本上已变形。一辆伏尔加轿车的零售价大致相当于7600公斤肉的零售价，以年消费标准60公斤计算，这一数量足够供127人全年食用。认为肉类产品低价有利于低收入家庭，并从而有助于实现社会公正原则，对这种观点是有激烈争议的。要知道，得益较大的是收入较高的家庭，因为他们消费的肉较多，他们通常都能搞到短缺产品。在平均工资不断提高的情况下，保持肉类产品价格的稳定已促进了需求的增长、供应不足现象的加剧，结果造成全国各个地区商品总额的不均衡分配，从而使作为实现按劳分配原则条件的平等享用商品的原则遭到破坏：不是统一的价格，而是形成了各种各样的价格——国营价格、代销价格、市场价格。

由于缺乏灵活的房租政策和公用事业收费标准，住房情况也出现了类似局面。现在在这方面，情况正在纠正，虽然所采用

的措施往往不够坚决。

我们只列举了几个最明显的例子。这些例子大概作为例证是很有趣的，它说明目前现行的集中管理体系怎样由于着重于实物分配而在最重要的领域内失去了用经济手段（首先是价格）有效调整局面的可能性。

然而总的说来，问题在于价格形成体系目前根本不认为自己的任务是保持消费市场上的供需平衡。毫不奇怪，在这种形势下投机、营私舞弊以及其他极端消极的社会现象开始猖獗，而供应不足往往是这些消极现象的培养基。

价格和价格形成的改革能消除上述缺点，其使命是：

（1）消除价格体系中严重比例失调现象；使比价能反映产品的比较社会效用和社会必要劳动耗费，能加强整个经济的平衡，并成为整个经济测算和刺激体系当之无愧的基础。

（2）建立真正的价格形成计划体系，即把价格与计划、拟定的再生产比例相联系。为此必须结合计划优先项目和物资平衡表以及产量和投资增长额指标，制定主要的价格比例。

（3）使价格变成科学技术进步的有效杠杆。为此需要有计划地不仅根据效用提高新产品价格，而且根据产品生命周期的阶段降低其价格。制订所谓的阶段价格或浮动价格的计划，能为生产中加速开发崭新一代高效技术创造有利条件，同时并能促使无形老化的技术设备及时停止生产。另外，下面一点也很重要，即出现中止机器制造业产品涨价趋势的可能性，造成这一趋势的原因绝不仅仅在于故意抬高新技术设备的价格，而且在不小程度上还在于没有降低数十年来一直在生产的产品的价格。

否定制订阶段价格计划的理由往往是：第一，价格不稳定会给整个计划工作增加困难；第二，已采用履行类似职能的加价和

差价机制。确实，阶段价格和所有灵活的价格会给计划工作带来一定困难。然而，在我们看来，这些困难多半可以得到克服，无论怎样都不能成为反对对科学技术进步进行有效刺激的理由。而目前采用的加价和差价制度，尽管产生了一定的积极影响，但总的说来由于与消费者无关，所以不够灵活、有效。同时这一制度还造成计划指标与实际指标之间的脱节。

（4）保证价格的必要灵活性，扩大采用议价的做法，其中包括同时存在着作为基价的牌价。同时需要建立可靠的制度对议价的变动和依据进行随后监督，并在破坏规定章程的情况下采取严肃的制裁措施。

在目前以高度集中和狭隘整机专业化为特征的生产结构条件下，实行议价会出现价格上涨的不利趋势。从而存在着表现专利收益的前提。同时，企业改为实行完全经济核算和自筹资金，应阻止价格上涨。可是，企业目前热衷于筹建“自给自足经济”，以免受“供应人垄断”的影响，这在新的条件下会产生可供选择的来源来满足产品和劳务的需要，以消除专利收益。

在许多情况下，提高某些严重短缺的产品的议价，特别是有高度科学技术水平的产品的议价，也能起到积极作用，使这一产品能进入到能够有效使用它的消费者之手。

为了使计划工作和物质技术供应过程同价格形成过程密切结合，并在价格建立过程中同时保证集中与分散的必要结合，必须根据下列原则改革价格形成体系。

关键产品的价格对大多数其他产品的生产费用来说，是结构形成价格，这些产品的价格按有限项目表（约有1500—2000个项目）由苏联国家计委根据计划平衡表结算，与苏联国家价格委员会共同协商规定，并列入五年计划内；

列入较广泛的最重要产品项目表的产品价格（有2—3万

个项目)，由负责制定这些产品物资平衡表的机构——各专业部或苏联国家物资技术供应委员会根据列入苏联国家计委项目表的产品的价格动态，与苏联国家价格委员会共同协商规定；

其余各种具体产品的价格，由供货单位和使用单位根据苏联国家价格委员会规定的章程以及集中制定的并列入牌价表中的最重要产品的价格，在经济合同(议价)中形成。如果规定议价的产品有牌价，那么高于规定额度而偏离牌价的部分对国家预算负有一定的义务。

保证为消费单位对产品生产单位施加"经济压力"提供条件(能够选择供货单位，包括依靠进口；在确定供货条件时扩大企业权限，包括偿付率和偿付方式)，应该成为计划工作、价格形成和物资技术供应机构的共同职能。

为了加强价格对加速科学技术进步的影响，作为第一步，必须对某些科学性能强的新技术(数字程序控制机床、机器人制造技术、随机生产系统)实行分期付款销售办法，并依据使用单位获得的收益支付部分利润。众所周知，目前附加费系根据结算收益按批发价格30%以内的幅度支付的。之所以规定30%的升限，是因为结算收益是由生产单位确定的，而新技术的使用单位对收益大小则漠不关心，因为大部分收益不是由自己的资金，而是由上面计划的资金中结算的。这一升限往往不利于生产最有效和最有前途的技术设备。所提出的方法有助于从结算收益改为采用实际收益，使对企业有利的分期付款与收益大小挂钩。

办法可以如下。新产品的最初价格严格根据标准费用和标准盈利率予以规定。除规定价格外，还根据与订货单位商定的结算效益规定给供货单位的每年提成总额。如果实际收益总额因后者过失而低于结算收益，则在供货合同中可预先规定降低付款或完全中止付款的条件。

根据级差地租形成统一的收购价格问题、摒弃收购价格的地区差价的概念和在这方面克服妨碍农业合理专业化的经济条件，对于价格形成的改革具有重要意义。例如，实际上现在在对小麦良好的气候和土壤条件下种植小麦是不利的。而在对小麦不大适宜的土地上，即使每增加一吨谷物要多耗费1倍多的资金，反而显得十分有利。最后，收购价格的改革要求在确定土地经济估价和规定土地与其他自然资源付费方面言行一致。

计算表明，包括全部批发、零售和收购价格在内的、其目的是为了使它们达到社会必要劳动耗费的改革，要求在保留零售和收购价格总水平的情况下将批发价格水平大约提高15%。

3.4 经济定额

价格是最重要的经济定额之一。在经济机制中除它之外，还应该有其他的定额。这些定额加在一起，形成一个完整体系。这一体系主要应该确定促使独立经济核算企业也为全民利益紧张工作的经济环境。是否可能有这种体系呢？只要正确建立这一体系和有来自经济管理机制中其他环节的"支持"，我们认为是可能的。

经济定额的思想并不新鲜。但仅仅最近几年来，这一思想才作为开发劳动集体创造主动精神的手段真正从理论学说转到切实实施方面。苏共中央6月(1986年)全会强调指出："如果不建立有根据的经济定额，我们就不能避免束缚企业活动的各种条例的压力，就难以从行政领导方法转向经济方法。"①

① 《苏共中央6月(1986年)全会资料汇编》，第33页。

同时，经济定额正在艰难地为自己通向生活开辟道路。每走一步都会碰到破坏有效使用经济定额条件的例子。其中主要的条件是统一和稳定。然而，由于客观原因以及主观因素，首先是思维上的惰性，这些条件没有得到遵守。

还有一个必不可少的条件是整体性。应当意识到：决不能采用一些定额而另一些定额则不予采用；应该坚持在经济方法的基础上对集中管理持合理态度。

按我们的观点，完整的经济定额体系应当包括：

（1）最重要的品种的产品价格；

（2）折旧率；

（3）生产资源缴款定额；

（4）银行利率；

（5）经济罚款标准，包括对破坏供货义务的罚款；

（6）劳动报酬基金形成定额；

（7）预算和上级机关基金的利润提成定额；

（8）企业经济核算基金之间纯利润分配定额。

确定这些定额可以采用不同的方法，可以按不同方式分配制订定额计划的权限。但所有这些定额都一定要加以采用。

特别引起争议的是关于生产基金和其他生产资源缴款问题。不论是经济管理方法的反对者还是支持者，有时都提出理由反对实行生产基金和其他生产资源缴款。反对者引证说，基金付费从1965年起实行，但辜负了对它的希望。也就是说，结论是：对其他“货币”缴款也没有什么可期待的。

回答这些理由很简单：资源缴款只有在采用完整体系的条件下才能带来效益，而迄今为止它是在与它格格不入的环境中被采用的。因而，正是现在，能使实行资源缴款提供效益的前提正在日趋成熟。

不论多么奇怪，现在连那些完全赞成改用经济方法的人也在寻找理由反对这种缴款。他们说只有当企业免费获得投资时，基金付费才是合理的；这样就需要对限制投资需求和提高效率予以刺激。但随着企业转向自负盈亏和自筹资金，此时它们应该只投入所赚得的资金，这种刺激本身就会出现，因而也不需要实行基金付费。实行基金付费，意味着企业也应该对依靠自有资金建立的基金付费。

在这个问题上，必须说几句话。第一，不论由哪种来源建立的生产基金都是公共财产。只要从行政上对这一财产加以管理，无论企业还是领导企业的人都要对有效利用这一财产分担责任。同时，直接实现所有权的是被授权以社会名义支配资源的人。

向经济方法过渡、经济核算、自筹资金，意味着企业对支配和有效利用基金充分承担责任。而中央机构的任务是指明什么是有效的，以及寻求贯彻这种指示的经济形式，而不是行政形式。基金付费对这些条件来说是理所当然的、实现社会主义公有制的经济形式，而付费标准则是企业应予提供的效益的下限。

还提出一种看法，认为如果硬性实行基金付费，它将降低企业对科学技术的进步、更新固定生产基金的兴趣。对此，必须提出一个问题：我们会不会因以下原因而受到损失，即企业不热衷于采用新技术，不愿投资，或者确切点说，它们不讲究所提供的机器和设备的效率，给它们什么就拿什么，并且不十分关心利用它们拥有的东西。近几十年来基金产值率的变化情况以及其他事实，令人信服地证明：占优势的是第二种倾向。所以基金付费如果在经营和管理完整的新体系范围内运行，那么将会有助于加速和提高科学技术进步的效益。

结合折旧政策探讨基金付费的运行也很重要。例如，在采

用加快折旧和把折旧提成完全留归企业的情况下，正如分析所表明的那样，新的固定基金即使实行基金付费，也将比旧的固定基金带来更多资金用于发展生产；随着基金的老化，基金付费超过折旧总额的时刻必将来到，这将是基金更新时期来临的信号。

有人说，不必实行基金付费，可把投资效益定额用作这种标准。这一论点看来也是站不住脚的。目前受到应有批评的经济机制，其特征恰恰是与现实经济活动没有任何关系的各种标准指标和其他假定指标过多。因此，它们仅作为控制的手段才使某些经济工作者感兴趣，以便在国民经济无任何效益时也获得各种好处。按对比价格计算的定额净产值或商品产值指标就是这种指标。效益定额如果只按其计算，而不按其付费，则也是如此。然而问题在于建立不违背现实经济活动运行的并且组织经济活动的机制。基金付费是这一机制的必要环节，其他资源缴款也一样。

还有一个理由。有效利用资源的客观标准是必需的。资源付费的计划定额也应起到这种客观标准的作用。

银行利率与基金付费定额密切有关。它们应该相互结合起来予以规定，并且在任何情况下都应这样来规定，即长期贷款利息应不低于最低基金付费的定额，该定额被指定例如用作靠企业自有资金建立的基金。

所利用（消耗）的自然资源的缴款，包括土地、水利和森林资源付费，利用供安置有害生产废料用的环境的付费，对因破坏自然保护法法规而使国民经济遭受损失所进行的罚款制裁，应该成为经济定额完整体系的不可分离的部分。

在这方面，主要问题如下。

1．必须克服一种尚未消除的看法，即认为免费利用自然资源，特别是免费使用土地，是社会主义的特征。支持这一看法

的人企图引用列宁制订的土地法来论证这一看法。然而在这一土地法中只说到把土地无代价（不通过赎买）转交给劳动者使用，而没有说到免费使用土地。把集体农庄占用的国有土地免费拨给集体农庄绝不等同于将这些土地交给集体农庄免费使用。

这样一些极重要的资源，如农业用地、石油和天然气储量，灌溉用水，目前仍免费使用，这是使用这些资源时浪费的极重要原因之一。

2．目前现行的自然资源利用缴款（非农业性使用土地，工业中的用水，消耗固体矿藏储备，砍伐蕴藏的森林，对破坏自然保护法某些法规的罚款）需要进行根本的改革。

第一，付费多少没有考虑到所利用的资源的短缺程度及其质量，并且大大低于国家用于资源保护和再生产的费用。第二，现行的利用自然资源的缴款制度没有为开发自然资源的企业和再生产（改善）自然资源的企业，以及规定合理利用自然资源准则和规章并监督其遵守的单位之间相互的经济核算关系（相互经济责任）提供条件。

自然资源合理利用的经济机制和与此相应的自然资源缴款制度应按以下几个方面形成：

将农业用地和矿床列入其使用企业（联合公司）的平衡表内，并根据按国家地籍簿和矿床簿对自然资源的估算，从企业利润中对利用（消耗）这几种自然资源实行地租缴款；

规定对利用（消耗）集体使用的自然资源（消耗地面水和地下水，向周围环境抛扔废料）实行缴款；

规定对破坏自然保护法实行罚款制裁，并由过失企业负责赔偿利用自然资源的单位的亏损和国家的损失；

依靠企业利用（消耗）自然资源的缴款和因破坏自然保护法

而对企业实行的罚款，建立全苏和地区的自然资源保护和再生产基金；

依靠全苏和地区基金，按照再生产（改进、保护）的自然资源规定费用，补偿企业在保护、再生产和改进自然资源方面付出的开支，并在此基础上转变为地质勘察、土壤改良和林业，以及利用自然资源的企业在自然保护工作上的完全经济核算与自筹资金；

规定利用自然资源的企业和各共和国环境保护与自然资源利用调节委员会对遵守自然保护法条例的相互经济责任。

调节工资附加额的定额在定额体系中占据主要地位。在经济实验中已积累了使用这种定额的经验。经验表明，这些定额在统一、稳定和同集体对经营最终成果的贡献精确结合的情况下，能为提高生产和劳动生产率创造刺激条件。

但这些刺激条件的力量可以是极不相同的，它取决于销售产品的总收益将采用何种分配方案，基金形成指标和定额形式将如何，它们将在何种程度上有助于保持定额的稳定和统一。

例如，目前工资基金定额形成法（根据增长定额，按标准净产值每增加1％的百分比计算）已获得了推广。还采用另外一些基金形成指标，如伏尔加汽车厂的商品产值。我们认为，对这个问题必须从理论上和从实践观点进行较认真的分析。在采用定额法的头几步上，增长定额是好的，因为可以使它成为统一的定额。但这种定额受到批评不是没有原因的，特别是因为它只刺激量的增加（与基数相比），也就是说，对提高质量和效率不予奖励。在这个意义上，上述基金形成指标引起了更多怨言。

不无重要的是，增长定额的刺激作用不高，因为它使工资基金在净产值中所占的份额下降，即产量每增长一个单位，劳动得到的奖金却越来越少。不复杂的计算表明：取水平定额等于0.4

(按对净产值的百分比计算)，增长定额也等于0.4，在相同条件下经过5年工资基金按增长定额仅为按水平定额形成的工资基金的75%，而其增长额将为0.36:1。到第五年，工资基金在净产值构成中将占30%，而第一年为40%。这种变化情况难以论证。

同时，水平定额没有考虑到最初条件下的重大差别，应对水平定额划分等级，这同样是不能接受的。此外，它在目前的收益分配方案条件下并不保障劳动生产率的提高和平均工资的增长之间保持正常的比例关系。

于是在这方面我们重又涉及到生产资源付费的重要作用。原则上必须在加算工资基金前除去这些缴款，使定额反映最终成果与所使用的资源效益的依赖关系。这时，扣除资源缴款后所取得的指标(经济核算净产值或余下的总收入)，将表示的正是劳动集体对经济活动成果所作出的贡献。正是这些指标最出色地被用作工资基金的基金形成指标，因为采用这些指标，可利用形成工资基金的水平定额（最初可能只用于这些指标的增长额)，并保证其统一和稳定。

3.5 财政信贷体系

经济定额体系的运用，同财政信贷机制改革和货币流通正常化的必要性密切有关。第一，许多经济定额调节企业同预算与其他集中货币基金的相互关系，并且按其性质是财政杠杆。它们的应用意味着从制订个别财务计划转向定额财务机制。第二，所有经济定额如同别的经济方法一样，只有在经济保持物资财政平衡的条件下才能获得必要的力量。而今天，不断破坏平衡的不只来自计划工作、产品的调拨分配和价格形成，而且也来

自财政信贷体系。虽然正是后者首先应该防止和有助于防止对物资财政平衡的破坏。

这是由于对进入经济周转的所有追加支付资金来源缺乏有计划监督所造成的，也与企业和经济单位无根据的银行贷款有关。

在广泛采用经济方法的条件下，即在企业独立性较大的情况下，必须首先在财政计划工作中加强集中。而目前缺少的是包括所有货币资金在内的统一财政信贷计划。由于国家、部门、企业、银行等的无数财务计划和平衡表不太协调，因此无法统一集中地控制财政资源。不能把国家预算看作统一的财政计划，这是因为通过它重新分配的收入是有限的，特别是由于国家预算的资金是按部门，而不是直接按专项用途（用于全国性纲要）进行分配的。信贷投资的分配也是如此。此外，预算与国民经济的效益也不太协调。每年作出无赤字预算（收入超过支出），实际上这在很大程度上反映了为此而建立的人为条件。预算收入比国民收入和实际积累超越增长，往往造成把企业自有流动资金和银行贷款划作预算。自有流动资金随着预算付款的增加而日趋不足的现象，就证明了上述情况。同时这也表明，占优势的预算提成形式没有刺激生产效率的提高，因而并不是积极的经济杠杆。这是理所当然的：1984年42%的帐面利润提成是其未用余额，只有30%是基金付费。

由于价格形成中的缺点和必须弥补落后企业工作中未完成的计划，目前财政系统额外负担重重。于是实行高额价格补贴，并在部门一级重新分配利润、折旧和流动资金。目前由于单独的性质，利润提成定额只抵补这种重新分配。这一活动直接削弱了经济核算的责任和利益，降低了财政杠杆的效力。

现在事情只能通过深入的财政信贷改革来纠正。在财政领

域中这场改革的方针可以如下：

1．保证国民经济总的（数量的）物资财政平衡。

为此，在第一阶段可要求在日常批发支付额中一次性缩减（限制）货币资金，并同时改善（健全）所有企业和单位的资产负债表。这样一来，就能消除商品物资多余的储备，切合实际地估计企业的资金，包括未完工程。在此以后，财政机关应与苏联国家计委和苏联国家银行对维持物资财政平衡共同承担全部责任。

2．活跃财政政策，加强财政杠杆对生产效率和资源利用的影响。

按稳定计划定额生产的生产资源缴款（基金付费、劳动力资源付费或社会保险提成、地租缴款）应在预算收入中占据主导作用。

必须重新赋予营业税以狭隘的经济内容：它应该起有限一些商品价格中所包含的间接税的作用，而这些商品的消费量（酒、烟草制品、奢侈品等）按社会的意见是受到限制的。商业单位在向居民确实售出这些商品后应立即将这些商品的营业税总额划作预算。

计算和征收营业税的现行做法为财政机构提供了一定的方便，但歪曲了资源再生产和分配的比例。主要是税捐对企业"一视同仁"，无论怎样都不影响它们的工作效率。而资源缴款则把上述为营业税提供的"方便"同积极的经济杠杆的作用联成一体。

从结算利润中支付的预算缴款也应保留，因为它使企业收入与实际积累相联系。但必须按统一的（无针对性的）和稳定的标准建立这笔款项。企业活动的特点可通过采用提成定额累进等级表来考虑。部门和地区管理机构的基金提成定额也能照此

办理。后者应获得劳动力资源和自然资源的部分缴款，并把有关定额下达到分布在它管辖地区的企业。

3．在制定统一财政信贷计划（其中分为国家财政平衡表和经济核算领域）的基础上，加强集中远景财政计划工作。

必须明确区分企业、预算和银行的资金；只给全国范围内有限一些优先专项纲要提供预算拨款，不包括非生产领域和其他全国性需要。规定不满五年的生产资源缴款、结算利润提成、银行利率等的基础计划定额应从远景财政信贷计划中产生。

还必须制定和批准支付额的远景计划（包括现金形式和非现金形式的货币资金周转额）。制定这种计划的目的是保证计划总指标和总货币资金的平衡。目前开始先确定计划的实物指标，然后对其提供财政保证。同时，日益减少作为生产物资流量调节器的货币和有计划形成有支付能力需求的过程的作用。财政计划工作以及整个经济集中计划领导的加强，特别在于调节货币流量时形成有支付能力的需求，并从而对生产施加压力。

财政信贷改革的任务之一，是大大地提高信贷和银行在国民经济管理中的作用。

到目前为止，信贷系统已问题成堆。若延缓解决这些问题，其结果是信贷丧失积极的经济作用，实际上使它变为回归拨款（即使有时不是如此）。无根据的银行贷款是目前破坏物资财政平衡、以过剩支付资金充塞经济周转渠道的直接原因。

然而，需要看到，单靠硬性控制贷款限额是不可能解决这些问题的。要知道，过去形成的倾向在银行工作实践中是一面镜子，它反映和在某种意义上集中了目前经济机制所有其他环节的缺点。银行不得不发放无根据的贷款，延长欠款期限或直接冲销欠款，以维持支付额畅通无阻，防止经营无效的企业破产，而这些企业已习惯于经营不善既不影响工资，更不影响企业的

生存。计划工作领域中产生的并为形式上的经济核算所掩盖的依赖别人的现象，在这里，即在企业与银行的相互关系中获得了最敏感和最清晰的形式。此外，在一般经营条件影响下银行实际上也从经济机构变成了行政机构，其职能往往归结为限制企业的活动，使企业失去表现主动性的能力，监督种种细则的遵守。银行实际上对信贷投资效益不承担经济责任。

这尤其可以从下面的情况中觉察到：在银行系统目前的组织情况下，无论整个银行系统还是其各个机构，都对信贷资金不加经济限制。正如已经指出的，信贷计划限额不能取代对信贷资金的经济限制，因为如果对具体银行机构不存在任何后果，信贷计划限额就会轻易遭到破坏。

因此，在信贷业务实践中已积累了准许依靠放宽贷款条件来解决所产生的问题的许多方法和形式。例如，不充分考虑实际保证而按费用周转额和工资提供信贷，在工业中是一种最普遍的形式。在所谓控制专用信贷帐户以前时期，采用这种贷款形式，企业实际上可以不根据产品的质量及其销售情况无限额地贷取资金。物资超定额储备贷款招致企业物资积累、"呆滞"。结果，近几年来随着信贷投资的增长，同时出现了国民经济中流动资金周转能力的明显减慢。所有这一切导致信贷杠杆效力的丧失。

信贷领域中的改革，在一定意义上应该成为改造整个财政信贷体系的核心。问题的实质在于：要加强经济核算，改为实行自负盈亏和自筹资金，就必须在大多数情况下以贷款取代无偿拨款。信贷的作用之所以应该提高，乃是因为随着单独财务计划向经济定额的过渡，将失去现金与现金需要量的单独平衡，这一差额当然要靠贷款来抵补，但为此必须急剧加强所提供的贷款同其利用效益的联系，大大加强银行系统的经济核算，提高其

灵活性。因此，拟从以下几个主要方面对银行贷款业务实行改组。

1．企业在效益计划标准水平上取得积累，应是提供贷款的基本标准；银行参加制订选择基建投资对象、拟定计划经济定额方面的国民经济计划。

2．在以各种形式发放贷款，包括提供支付贷款时，取消“自动作用”。

3．所有经济核算企业为了抵补对超过企业本身形成的总额以外的额外资金的需要量，应予提供贷款。停止利润预付贷款。

4．企业之间自有流动资金、折旧和利润在主管部门内部实行重新分配，会动摇经济核算制，同时必须加以禁止。这种分配也应该通过划分财务标准的等级予以取消。

5．银行利息的大小根据五年计划中确定的基建投资效益定额，在其他经济定额中予以规定。利率水平根据企业财务状况以及按照提供贷款的期限来划分。

6．实行信贷业务和来自生产单位的信贷资金方面的支付关系，即实行对所有各种形式的存款偿付利息。

7．银行信贷资金（逆差）的形成应依靠法定基金、部分银行利润、预算拨款，以及稳定的实际逆差（长期和中期存款）和在国民经济中有清偿能力的（可迅速销售的）物资增长额范围内周转的支付资金的增长额。

8．银行机构纳入完全经济核算。规定银行与预算之间以及利用利润的各个方面之间银行的利润（收到的和支付的利息之间的差额）分配办法，包括建立后备基金和奖励基金，补偿基本活动方面的损失；对提高发放贷款金额回收率（而不是像现在那样，降低逾期）的银行工作人员实行刺激。

9．在建立一系列专业化经济核算银行的基础上对银行系统实行改组。这种专业化经济核算银行有一定范围的信贷资金并按完全经济核算原则开展业务。这一措施使银行的各个机构有可能更加深入地和更加专门地研究所拟定的贷款对象的效益；提高对最佳利用信贷资金的兴趣。同时应该保持苏联国家银行作为银行系统管理机构、统一发行中心，作为一种“银行中银行”的主导作用。

问题讨论：意见和建议

改革计划工作、发展生产资料批发贸易、价格形成、财政与信贷，以及改为实行新经营体制的问题，引起了极其活跃的讨论。①

在讨论计划工作问题时，全体一致同意报告中提出的论点，即将按实物计算的计划工作重心转到企业一级和中央只保留最重要的项目表。然而在比较具体的问题上产生了分歧意见。例如，有一种意见认为，列入集中计划的产品目录的，不应是特别重要的和严重短缺的那部分产品，而必须是整个项目表，但只在综合项目中。并在这一项目表中按基金拥有者在五年计划中列出物资的限额。建议将具体补充的这些综合项目留作直接经济联系、合同关系的份额。能说明这种项目的理由，首先是计划形成主要国民经济比例和相互联系的必要性。

实际上，这里说的是以何种方法缩减集中计划产品的项目表：用聚集法还是用淘汰法，即选择最重要的项目。需要指出，在计划工作实践中这两种方法到目前为止都曾实际采用过。在计划中形成最重要的比例，包括按实物计算的比例，任何人对此

都没有产生怀疑。毫无疑问，在计划中应该研究所有必要的平衡表。问题在于以何种形式将它们下达到企业，怎样保证维护这些平衡表。在这方面可能有两种方法来保证国民经济的优先地位：第一，首先借助于经济定额，如价格等；第二，通过综合实物任务和限额。

至于第一种方法，则这一方面的经验尚不多，实际上几乎没有经验可言。在没有积累经验以前，关于这一方法的有效程度也将无休止地争论下去。必须试验，学习。至于第二种方法，可以说经验是有的，而且不少，但多半是消极的。因为今天依然像许多年前一样，各个计划机构和部都使用综合项目。于是不可避免地产生计划任务与经济合同之间、具体订货与供完成订货

---

① 在讨论进程中发言的有：法律科学副博士T.E.阿博娃（苏联科学院国家与法学研究所）、经济科学副博士B.H.阿尔佩耶夫（价格形成科学研究所）、经济科学副博士Г.B.阿里斯托夫（苏联科学院世界社会主义体系经济学研究所）、经济科学博士A.C.阿斯塔霍夫（苏联部长会议国民经济档案室）、经济科学博士Г.B.巴扎罗娃（苏联财政部财政科学研究所）、经济科学博士B.Д.别尔金（苏联科学院主席团附属苏联自然生产力研究常设委员会）、经济科学副博士C.M.别洛泽罗娃（全苏工会中央理事会科学中心）、经济科学副博士A.П.瓦维洛夫（苏联科学院中央经济数学研究所）、经济科学副博士Л.E.瓦尔沙夫斯基（苏联国家计划委员会附属全苏燃料动力综合问题科学研究所）、经济科学博士B.A.沃尔孔斯基（苏联科学院中央经济数学研究所）、经济科学副博士Ф.H.克洛茨沃格（苏联国家计划委员会附属经济科学研究所）、经济科学副博士H.B.涅斯捷罗维奇（苏联部长会议国家物资技术供应委员会经济学和组织物资技术供应科学研究所）、经济科学博士И.B.尼特（国立莫斯科大学）、经济科学博士A.B.奥尔洛夫（苏联商业部全苏国民日用消费品和商业行情科学研究所）、经济科学博士P.A.奥特萨松（爱沙尼亚苏维埃社会主义共和国科学院经济研究所）、经济科学博士O.Д.普罗岑科（苏联部长会议国民经济档案室）、经济科学博士Б.B.拉基茨基（苏联科学院中央经济数学研究所）、经济科学副博士A.B.西吉涅维奇（苏联科学院全苏卫生试验科学研究所）、经济科学副博士O.M.尤恩（苏联国家计划委员会）、经济科学博士Ф.И.亚顺斯卡娅（石油化学工业中央情报技术经济科学研究所）等人。

用的资金需要之间的矛盾。这些矛盾产生的问题是众所周知的。如果同意消费单位的订货应该成为计划的基础，那么必须说明，计划的综合任务将起什么作用。我们发现，如果在这一情况下指的是国家订货，那么它应该十分具体。只有在这些资源短缺的情况下，物资的限额才获得现实的意义；在相反情况下，依然不明白为什么需要限额。

不应该认为产生的争论已告结束，让各方去继续准备论据。

关于生产资料改为实行批发贸易这一复杂问题不会不引起争论。对这一方法的必要性谁都没有提出过异议。但在许多发言中注意到，在目前复杂的条件下（即使“无统一调拨量、无通知单、无资金”也能进行批发贸易）存在着操之过急的危险。组织关于将小型消费单位和苏联建筑机器、筑路机器和公共设备制造部改为实行批发贸易的实验，已受到批评：正如已经指出的，在已经形成的复杂情况下这一实验或者使按实验条例得到供应的人处于优先地位，或者导致无法满足他们的需要。因而，这一实验未必有助于积累某种积极的经验。

有人建议结合价格形成改革和保证国民经济物资财政平衡方面的措施，按产品类别实行批发贸易。

В.Д.别尔金和И.В.尼特提出了一个有趣的观点：遵照改为批发贸易的部门原则，需要从生产消费品的部门开始，然后把向它们提供原材料的部门纳入这种条件。这一思想在于：居民购买商品所支付的货币比企业之间的非现金周转能在更大程度上反映实际消费选择。轻工业和食品工业、商业企业的收入及其工作人员的工资最便于根据这些“活”货币的进款予以规定。只要由此沿着工艺联系的锁链循序前进，按照作者的意见，就可以结合提高物资财政平衡的水平、加强货币周转，最好地解决转向批发贸易的问题。这一思想引起了许多问题，并且在许多方

面是有争议的。但这一思想是值得重视和加以深入分析的。首先必须回答一个问题：对迅速扩大的一定范围的企业来说，不管资源的短缺程度怎样，将如何保证所有资源的批发贸易？不但如此，而且要做到其他资源的供应不恶化。在这种情况下价格应起何种作用？

在讨论价格形成问题过程中，特别重视议价。众所周知，采用议价的做法日益增多，同时不仅仅出现了积极的现象。首先显示了生产者的优势地位。同时也出现了阻碍广泛使用议价的因素。例如，由于加成牌价提供较多的经济刺激基金提成，所以在许多情况下采用加成牌价显得比较有利。

在发言中还谈到，在已有的生产结构下限额价格应获得较广泛的应用，即在供货者居优势(专营)情况下规定最高限价，在消费者占优势地位(独占)情况下规定最低限价。同时也可以更加广泛地利用议价。然而，正如现有经验，尤其是社会主义国家的经验所表明，问题在于存在限价时价格会迅速达到限价，于是价格变成了固定价格，不解决提高价格形成灵活性问题。

讨论表明，特别对议价还流传着一些片面看法。一些复杂而又十分迫切的问题，如价格计划的制定、计划价格与议价的结合问题，没有引起足够的重视。

在改革财政信贷体系问题中，讨论时最吸引人们注意的是远景财政计划工作。报告的论点是：在新的条件下正是在财政领域中应该加强集中，这一论点获得了支持。远景财政计划应当成为集中计划领导的主要手段之一。然而，问题在于这一计划的内容应是什么。它是否将是今后按与年度计划同一方法论建立的工程项目和主管部门详细收支表的继续？或是远景财政计划将面向规定稳定的财政经济计划定额，如资源缴款定额、利润提成定额等？现在正在对这些重要问题积极展开研究，看来

在不久的将来还需要开展认真讨论。

在信贷体系改革的讨论进程中，关于建立一系列实行完全经济核算的专业化银行，同时让苏联国家银行保留“银行中银行”、发行中心与银行系统管理机构的作用的建议，成了注意的中心。提出了一些反对这一建议的异议，列举了以下理由。第一，指出这一建议与加强财政信贷系统的集中化这一正确原则相矛盾，并且将使执行统一的银行政策产生困难。第二，在我国历史上有过许多银行同时并存的时期。因此，经验表明，这是不适宜的。第三，曾实行过存款付费，即各种存款的付费。它已被取消，这并非偶然，即使今天也没有必要。第四，关于苏联国家银行应该成为发行中心而其他银行应该发放贷款的建议，是没有根据的，因为货币具有信贷性质，决不能将发行与信贷业务分开。

下面的建议是作为可供选择的建议而提出的：以目前形式保留银行系统，保证制定统一的信贷计划，将待销产品额的计划储备定额下达到企业，以防止储备的迅速增加和信贷投资相应的超额增长。承认有必要扩大银行各个机构的独立性。在这方面，波罗的海沿岸各共和国目前正在进行在苏联国家银行分行中制订信贷计划方面的实验。这一观点的代表者的论据的基本理由是：不需要任何改革，问题不在于改革，主要在于切实保证贷款的归还率，糟就糟在债务没有得到归还。

这一观点与报告中信贷方面的建议发生冲突是极典型的。这一冲突实质上反映了两种不同的改革态度：在已有的结构范围内加以改进抑或“挖掘出”不顺遂的深刻原因，如果需要，就改变结构。是的，保证贷款归还率是关键问题。但第一种态度的前提是可以通过加强信贷纪律即用行政方法来做到这一点。第二种态度则在于，只要银行机构本身不按完全经济核算原则（这将促使它们认真地对待所发放的贷款的保证程度和效益）经营，

完全归还贷款将依然不过是一种良好愿望。任何时候都不能要求中央银行机构(即苏联国家银行)只遵循经济核算标准。按其本身地位,它不仅动员,而且制造信贷资金,在这个意义上它才是理所当然的发行中心。

由此恰好得出结论:划分中央银行和经济核算银行是适宜的,因为每个经济核算银行拥有严格限定的信贷资金(不同于使有可能轻易超过贷款限额的目前做法),并且拥有业务高度熟练的专家,他们不仅能够按条例工作,而且能独立判断贷款的保证程度和贷款发放对象的效益。这样的银行就能更积极地达到贷款归还率。

我们曾经摒弃了许多目前需要恢复的东西。那曾是确立目前信贷体系的时代,而今天我们不满意的正是这一体系。不错,货币具有贷款性质,因而不能将发行和信贷这两个职能完全分开。但任何人都没有提出这一点,因为应该让苏联国家银行保留"银行中银行",即贷款给其他经济核算银行并通过这些职能调节它们的活动的银行的职能。

不言而喻,需要对问题进行非常认真的研究。同时,重要的是要总结正在进行的实验的经验,总结采用经济定额的经验。譬如,这一经验表明,若广泛采用经济定额,将不保证收支单独平衡(对每个企业而言),而目前这种平衡是通过制订独立财务计划达到的。现在试图通过划分定额等级、实行提成专用等级表来解决由此而产生的问题。但是,更符合新条件的另一种办法是提高贷款的作用,建立专用信贷基金。在这种情况下,就能重新分配资金,而不破坏借助统一经济定额制订计划的经济核算原则,就能在信贷业务额扩大的情况下更加有根据地提供贷款。这种基金就是专业经济核算银行的"萌芽"。

(简评由经济科学博士Б.Г.亚辛起草)

4 基本经济环节的自筹资金

苏联科学院通讯院士П.Г.布尼奇

在苏联共产党第二十七次代表大会决议中指出了企业（联合公司）转向自筹资金的必要性。按照这些决议，一系列部门、企业、联合公司已在完全经济核算和自筹资金基础上开始运行。

伟大的十月社会主义革命胜利后，由于国营企业改为实行经济核算制，在我国首次提出了自负盈亏、利润率的要求，并且在“军事共产主义”阶段以前，以及从“军事共产主义”阶段结束后到全国工业化为止，一直在贯彻这一要求。为了向工业化过渡，大大扩大了国家对当时盈利少的重工业企业的资助范围，并要求加速建立新的部门，开发新地区及集中资源。这样一来，就在全国范围内根据今后发展的前景，解决了一系列十分重大的问题，带来了极高的盈利。

4.1 新的条件

当前，使集体改行自筹资金的新阶段得以实现的前提业已形成。

第一，企业通常已成为规模宏大、技术装备精良、财务稳固的盈利企业。

第二，发展经济的主要道路已转向集约化，转向发展现有生产部门，以及这些生产部门的改造、技术更新与扩大，并在已有的生产潜力基础上实现科学技术进步。同时，国家拥有足够的资源，使自筹资金与解决要求无偿预算拨款的任务顺利地相结合。

第三，与加强集体对经营成果的责任性相适应，就地作出的最终决定的比重在不断上升。这有助于提高生产效益，满足劳动者自己管理经济的需要。

这种方法要求实行完全经济核算，而自筹资金则是完全经济核算的一个不可分割的和极其重要的特征。只有自筹资金才能使经济核算做到自行筹措补偿基金、劳动报酬基金、生产发展基金，依靠自己的力量提供社会主义条件下最大可能的和必要的支持力。

第四，经济的规模已相当扩大，以致不可能再实行包罗万象的集中计划及由此派生的集中拨款。众所周知，各种联系数量的增长是被管理客体数量增加的平方。何况，要知道，问题不仅仅在于此，而且还在于客体本身的发展更为多变。它们正在迅速地发生着业务管理所要实现的种种变化。

第五，党已制定了加速社会经济发展的理论，从而确定了自筹资金在计划经济中的地位。所进行的经济实验为这一理论提供了初始实际资料，证实了所提出的原则的正确性。自筹资金的关系在社会主义经济中的发展，无论在何种程度上都不要求，也不允许离开生产资料的社会主义所有制原则，并且决不意味着其发展结果似乎是对个体所有制有利。目前正在实行的自筹资金并没有缩小必要的集中领域，并且在我国如此规模宏大、复

杂和多变的经济范围内，它也根本不同于过去全国范围内所实行的那种比较简单的自筹资金与计划工作相结合的形式。

第六，目前在企业、地区、部门、中央经济机构工作的，通常是一批具有高度技能水平的管理干部，他们有能力学会采取大量对社会和集体有利的自筹资金方面的决策，并付诸实施，他们能无需上级过细的照拂而开展工作。

4.2 自负盈亏、自筹资金、经济核算

众所周知，除自筹资金外，还使用"自负盈亏"这一术语。自负盈亏经常与自筹资金处于同一序列，与自筹资金相提并论。

然而，我们认为，自负盈亏这一范畴具有独立的意义。自负盈亏这一概念的前提是，企业投入的费用要由企业予以回收。例如，若投资效益的标准为年利润的15%，则这笔投资的回收期限应不超过6.6年；若为年利润的12%，则不超过8.3年。上述要求产生于决定投资和新技术效益的方法批准之后。但是它们起作用的范围仅限于设计阶段，不能广泛用于集体的经济核算责任制。结果，按设计拨给的资金，实际使用时往往不遵守已定的自负盈亏的条文而被花去。

今天的问题是要使自负盈亏无条件地切实付诸实现。因此自负盈亏的要求不仅在设计阶段是必须遵守的，而且也包括在经济核算的规章之内。

通过利润实现的自负盈亏，以社会合理的折旧额、原材料费用、工资为内在前提。如果这些数值提得过高，那么其总利润就要下降，自负盈亏就不能在规定期限内完成。反之，如果成本低于社会合理的水平，自负盈亏就会加速实现，造成超额利润。这

种过程被以费用观点为依据的价格形成所勾消，因为依照这一观点，费用的提高会造成利润的增长，因而自负盈亏在形式上总是得到充分实现的。而当费用下降时，利润立刻就随之减少，因此自负盈亏并未加速。

按照效益标准，自负盈亏应能保证无亏损，而无亏损不仅要求抵补成本，而且要求获得正常的利润，因为毫无根据地减少利润，剩余产品的价值必然不足，这就等于所消耗的各种资源不能得到补偿，也意味着生产无效益，即亏损。从这个意义上看，盈利少的企业在经济上乃是明显亏损企业中一部分表面上“过得去”的企业。无怪乎人们通常把这些企业看作一般类型的企业。

但是，自负盈亏作为遵守（或者加速）回收的额定期限，并不意味着在此基础上获取的利润归集体支配，也不意味着这一收入以后只能相对地局限在这些基层经济核算单位中周转。自负盈亏不排除收回上缴预算的“自我抵偿的”利润，就如从预算中拨给企业的最初资金和新增的资金一样。必要时，国家可以通过从集中资金中额外拨出资金或者为集中资金提取资金的办法，来提高（降低）以自负盈亏方式使用的集体的资金。在集中基金提取折旧的条件下自负盈亏也是可行的。

自筹资金则是另一回事。它的实质不仅仅在于费用的自负盈亏，而且还在于所获得的收益（扣除社会付费后）归集体支配。自筹资金意味着企业的费用由其“自有”资金支付；折旧基金、流动资金、出售多余的固定资产和报废财产所得到的收入、劳动报酬基金和积累基金由集体挣来，并归集体所有。这种自筹资金符合马克思的以下公式：“在一个集体的、以共同占有生产资料为基础的社会里……每一个生产者，在作了各项扣除之后，从社会方面正好领回他所给予社会的一切。”①

由此可见，自负盈亏是自筹资金的一个方面和必要条件，但却是不充分的条件。自筹资金与自负盈亏比较而言，可看作是高一级的下一步经济核算。在个人消费领域中，情况则不同。在这里（不包括社会消费基金），所有费用都来自所挣得的收入，每个消费者都处在自筹资金之中，但不存在自负盈亏问题，因为在个人消费领域中工资的支出具有只出不进的性质，不会带来利润。

还产生了自筹资金和经济核算的相互关系问题。看来，经济核算这一概念更为广泛。其中除了自筹资金外，还包括集体的相对自主性，吸收群众参加经济管理，直至改为实行自我管理，企业内部的组织结构，经济核算活动的法律前提（法人权、合同责任等），以及其他一些生产关系。

最近两年内，整个工业将改为实行自筹资金，自筹资金原则在整个国民经济中将得到广泛采用。

如果经济核算集体的纯收入只是部分地被计算，那么自筹资金就不可能是完全的自筹资金。目前经济核算只抓住了纯收入的一种形式，即利润。纯收入的另一种形式——周转税基本上不包括在自筹资金中。此外，准许相应生产部门将其新产品与提高其质量所获得的周转税的大约50%用于偿付发放给轻工业企业的银行贷款。周转税总额完全计入这些费用回收率的结算。这一收入多半是由压低生产资料价格而获得的，它最终只在轻工业中表现出来，因而将其列入轻工业费用的回收率是否有根据呢？所有这一切都说明，在改行自筹资金时产生了现行的周转税计算机制同自筹资金相适应的问题。

除了作为效益因素的周转税问题外，改进其计算方式也很

① 《马克思恩格斯全集》，第10卷，人民出版社1963年版，第20—21页。

重要。现在工业和批发商业都要交税，税款要在商品销售之前上缴国库。而如果商品滞销，产品价格就要下跌，直到用预算冲销企业平衡表上的亏损。这一切可解释为用早先缴纳的税款来冲销。这样一来，由于生产滞销产品和商业接受滞销品所造成的损失就由社会承担。看来，在商品实际周转之后划拨周转税，并由肇事企业承担允许范围内的损失是合理的。在这方面我们要指出，从1987年起由于轻工业商品的降价和削价所造成的损失是用企业准备金和"部"的调价基金来抵补的，这种调价基金是由利润和集体早先得到的价格补贴形成的。还规定要建立商业中由于商品削价而造成的损失的补偿基金。

自筹资金制度只有在堵住了非劳动收入的出现之后，才得以彻底实现。严格说来，不彻底的自筹资金根本算不上自筹资金，至多也不过是向自筹资金跨出了一步。从 1987 年起化学和石油机器制造部、仪器制造自动化工具和控制系统部、汽车工业部、石油加工和石油化学工业部的各个企业，17个工业部的36家企业，海运部的各个航运局和单位，民用航空许多企业和单位，以及消费合作社中的许多企业和单位最彻底地贯彻了自筹资金的原则。在这些企业中设备更新、生产改建和扩大、流动资金都是靠利润自行筹措资金的。在某些情况下，当这对于实施生产技术革新措施成为必要时，企业就有权利用自有资金来新建供全厂使用和辅助性用途的设施（仓库、锅炉房、压缩机房、变电站、工程网、环保设施以及生产和生活用房的附属建筑物）。

同时，新建工程仍被排除在自筹资金之外，即使它们符合定额效益系数，并且完全可以依靠银行贷款进行。① 在规定这种办

① 1986年新建筑工程比重占生产建设投资总额的58%。资料来源：1987年1月18日《真理报》。

法的情况下，就要用“靠贷款提供基金”的公式取代“国家给新企业分拨法定基金”的公式。

在轻工业、居民生活服务业、建筑业、农工综合体、国营商业企业中自筹资金的范围较狭小。在轻工业中靠集中资金实施扩大现有企业现有生产能力和投入新设备的大规模措施，在生活服务领域以集中方式拨款兴建大型工程项目。苏联国营农工综合体系统各个企业得到的预算拨款，主要用作以后发展物质技术基础的费用，以扩大生产和解决社会问题。第十二个五年计划各年预算拨款的额度根据自有资金比重提高的情况确定。

在斯塔夫罗波尔边疆区和沃洛格达州，自筹资金方式看来较为配套。1987年将有23%的集体农庄和国营农场过渡到自筹资金。① 在国营商业中，正在用集中资金和国家预算兴建具有跨部门、部门、跨地区和地区性意义的大型工程项目。

根据《苏联国营企业(联合公司)法》，用于技术革新、改建，以及扩大生产的费用都列入自筹资金范围。只有大规模的设施，而且还是在特别的情况下，才能从集中资金中筹款。

原则上，自筹资金是从将折旧基金留给集体开始的。要知道，既然对扩大再生产实行自筹资金，那么它当然也包括简单再生产的自筹资金。这基本上是通过折旧基金的再投资来保证的。然而，由于迄今为止，折旧基金并没有完全归集体支配，所以在生产设备已磨损的企业中，日常折旧费已不足以维持眼下的再生产。靠贷款来补足这一不足已不可能，因为没有归还贷款的资金来源。唯一的出路是，把从各个部的集中基金这一社会资金中提取的折旧额归还给集体。如果为此而利用新企业的未用的折旧，则将来还必得归还。于是，再分配过程就永无止境。

---

① 1987年1月26日《真理报》。

留给转向自筹资金的各个部企业的折旧，只是它们要求目前用于固定基金的实际投资的那部分折旧。折旧的其余部分则从新设备企业再分配到老设备企业。这违反了自筹资金原则，促使依赖别人的倾向重新复活。然而，在转向新机制的过渡时期，如果折旧不进行再分配，也是行不通的。①

必须强调指出，即使折旧提成留归集体所有，这也并不顺理成章地意味着真正自筹资金的条件业已实现。因为目前的经营机制并不排斥企业的资产负债表接受价格过高的工程项目。建立在费用观点基础上的价格使抬高折旧基金合法化。结果产生了毫无根据的补偿磨损生产设备的剩余基金，其"作用"只是由于用这些资金购置的设备本身也是按过高的价格支付而失去活力。在这种情况下，有人有所失，有人有所得，因为在最初的固定基金的抬高及其更换之间的平衡只是偶然才会产生。

从表面上、形式上来看，原材料、配件、燃料的物资消耗一直是自行筹措的（经常吸收贷款，它被看作是同自筹资金没有矛盾的形式）。但是，如果考虑到，大多数企业采用的工艺都不够先进，而且物资消耗定额很高，在原料仓库、未完工程与成品仓库中物资储备过多，以及整个流动资金过多，那么硬说日常物资消耗要实行自筹资金，就如同对折旧的相应议论一样，是非常值得怀疑的。这不是自筹资金，而是自筹资金的错觉，它掩盖了不合理的经营，并且以所谓的"经济核算"为超支开放绿灯。

4.3 自筹资金条件下的劳动报酬

在所有这些实行自筹资金的企业和部门，工资被确定为基础基金以及随定额净产值增长的增长额的总和。而基础基金

经常超过社会必需量。它通常是根据较低的生产定额、较高的职工人数、不足的产量、质量差和品种过时的产品来计算的。这种基金的再生产抬高了实际上挣得的劳动报酬，按其实质超出了自筹资金的范围。这种状况就其本原而言等于从总预算资金中，而不是从个别经济核算的结果中调节个人收入。这又为一种假象所掩盖："费用"价格包括已抬高了的劳动报酬基金。

已有工资基金的抬高和无客观性，是这样一些制度的主要弱点，按照这种制度节余要留给集体（谢基诺方法；新的经营条件；农工综合体和铁路的经济机制；设计工艺服务部门工作人员的报酬制度）。这些制度的另一个弱点在于，采用过时的预算拨款办法及与其相同的部门拨款办法，集体起初依靠国家建立过多的固定基金，然后通过固定基金减少人员，提高平均工资。

将"基础"工资基金定为始发工资基金，与随后提高产量的任务也发生了矛盾。因为在一定的时间内投入的设备不可能全部回收，而且还要求追加报酬基金。因此，在新的经营条件下规定，在得到大规模投资时，要增加这些基金。增加幅度是非常主观的。

从这个观点来看，莫斯科商业部门为进行实验而建立的条件较合理；这里，"基础"工资基金规定为不高于定额基金的水平，该工资基金与商品周转额的比例也予以规定，而这一比例会随着销售的劳动消耗量的有计划减少而有所缩小。定额工资基金比基础工资基金较为合理，按照商品周转额而定的报酬基金，其增长额比以前所述的工资的主观增长有根据些。但定额基金不能完全遏止集体追求过高奖金的倾向，因此，它也能引起过分抬高的不良后果。

---

① 1987年2月8日《真理报》。

根据净产值确定劳动报酬，已在图拉卫生技术设备联合公司和楚瓦什建筑材料联合公司的切博克萨雷建筑陶瓷厂中批准实行。从1987年起，在石油加工和石油化学工业部、轻工业和生活服务业的各个企业中，在商业部门、地质单位和某些物资技术供应等单位中，工资基金形成的办法是把留给集体的实际净产值按个别定额分配为劳动报酬基金和利润。在这之前上述部门则从净产值中扣除基金付费（如果它是事先规定的）、贷款利息、预算提成（如果预算提成不是按与利润的比例，而是按与净产值的比例规定定额的话①）。

从1986年起，莫斯科市劳动者代表苏维埃汽车运输总局的工资基金由企业的收入形成，办法是通常在其各个专门化班组中采用统一定额。立陶宛加盟共和国、阿尔泰、克拉斯诺达尔、斯塔夫罗波尔边区、莫斯科州、库尔干州、奥廖尔州、别尔哥罗德州等的先进集体农庄、国营农场和农工综合体企业采用近似于净产值的总收入范畴（已实际实现的净产值，即工资、利润、地租）。②

如果根据工资在过去形成的净产值中所占的实际比重来计算工资基金形成定额，那么定额无法消除劳动报酬中的主观主义。部门（分支部门）的统一定额则比较正确。然而，对于有各种不同需求的具体企业来说，按统一定额形成工资基金并不总能得出最佳值。弄清劳动报酬额的最好方法是优选法，即通过使集体长期远景消费量达到极限的方法。这只有借助于大量的

---

① 如果企业上缴国库的是利润缴款，工资基金就根据整个净产值计算。如果这些缴款根据统一税率计算并采用专项优惠（下面将谈到这个问题），那末工资基金就取决于利润及其分配；集体只要略为限制日常消费的增长，就会对它有利，这样，集体必将提高归由它们支配的不征税的利润。

② 《经济报》，1986年第27期，第2页。

投资才能实现，为此企业要拨出相当一部分净产值，这样可保证净产值的分配有利于日常消费，而无偏颇。

爱沙尼亚林业的小型企业的工资基金形成体制大有前途。在这里，这一体制仅仅是由实际净产值的分配派生的，同成员原来的人数和劳动报酬“基数”没有任何联系。

为了使工资基金不超过社会合理的界限，对其超过等级工资（固定工资）额的部分，应征收适中的累进税。累进率过大，会适得其反，引起反刺激作用。对超过平均工资定额水平实行征税尤为糟糕。这一征税方法会促使集体将多余的低工资非熟练工人列入编制，以降低达到纳税的平均工资。结果，企业就有可能人浮于事，工作松松垮垮，而社会收入减少。看来，为了对个别人员的特别高的工资进行社会调整，必须更加坚持不懈地对超过免税最低限度的个人收入实行征税。

还必须指出作为专门附加额基础的工资基金的作用。这是指从社会用于干部教育、提高技能的费用中拨给定额效益的工资附加额。这些附加额应该交给进行这项工作的机构。恩格斯写道：“在按社会主义原则组织起来的社会里，这种费用（指用于提高技能的费用——本文作者注）是由社会来负担的，所以复杂劳动所创造的成果，即比较大的价值也归社会所有。工人本身没有任何额外的要求。”①

已形成一种陈规，似乎社会消费基金的分配可以不根据劳动贡献。实际上许多这类基金不可能以生产指标为转移。这是指用于教育、卫生、体育、最低限度社会保障和人口增长措施的资金。同时，某些社会消费基金应根据劳动股份、认真负责、遵守纪律、参与社会生活等情况进行支付，其中包括住房分配、对

① 《马克思恩格斯全集》，第20卷，人民出版社1971年版，第219页。

超过一定最低限度的退休金的计算、从集体的自筹资金基金项下为中等收入和高收入的工作人员发放疗养证。

集体不是职工的总和。集体孕育崭新的优质生产力。这话不错，只要集体的每一成员都好好地工作。但是，如果集体中有人磨洋工，这不仅降低他个人的指标，而且会给整个经济单位带来损失，降低其生产力，甚至还不如工作人员的简单总和。管理人员的活动对共同成果起着特别明显的影响。根据一些专家的资料，80—95％的产品质量决定于领导人员的活动。

实行统一派工单的经济核算班组是集体工资起决定性作用的典型范例。列宁格勒涡轮叶片厂生产联合公司的班组只有在劳动全面符合工艺纪律和遵守社会秩序的条件下才能得到奖金。只要违反其中任何一条，哪怕只有一个工人违反，整个班组就要丧失获得奖金的权利。① 在这个矛盾中只有一条出路，即集体要尽一切可能使每个人成为有生产能力的工人，发扬互相帮助，发展相互替换的能力。现代工艺的标准化趋向、每道工序工作时间的缩短，以及在工作过程中形成"定位"(只有劳动者掌握几门工种，才有可能去填补这些定位)，为这种互换能力建立了理所当然的基础。

工资是活劳动的消耗费用。活劳动只有达到应有的效率，才有权获得社会承认的相应收入。为了避免工资的费用量不符合其收入内容，在工资费用中只包括其社会必要的、合理的数额，不合理的劣质劳动的费用不能取得工资的形式。为了预先精确地制订工资计划，工资从一开始便应具有最可靠的稳定值的形式，这部分劳动报酬，即其基本数额是不降低的。另一部分工资则很难精确预测，这部分工资相对来说并不固定，它具有利润的

① 《经济报》1987年第3期，第19页。

形式，它由利润按变动不定的效益指标因素不断修正。认为工资不是活劳动的消耗费用，就等于忘记必须用费用预报成果，忘记个人收入的劳动基础。这种观点是片面的。但它确实存在："支付给企业职工的工资不能……看作是支出项目……"①

如果大量费用不计入生产成本，不充分计算各种开支，自筹资金就受到限制。而当前正是这样一种局面。土地付费只在设计结算文件中用来计算因占用农田而给予农业的补偿额，而企业实际上不缴纳土地费。结果企业对压缩所占用的土地面积并不关心，企业的费用也人为地被压低。现在实行土地付费已经成熟。它应计算在成本中。

既然科学成了直接的生产力，因而对科学的固定基金值也应计算折旧提成。这一点目前还做不到，而且整个折旧率制度已经陈旧。众所周知，这一制度将重新进行审订。罚款过低。一方面集体无法因别人产品低劣而得到补偿，另一方面集体本身也不为自己的过失而付足罚金。这种局面正在逐步改正。例如，供货单位因逾期向商业网提供日用消费品，就要付给买方违约金，其数额为脱期商品价值的7％，若是儿童用品，就得支付15％的违约金。向轻工业企业提供原材料如果逾期或供货不足，其违约金则提高1倍。若联合公司和企业不完成出口商品的计划任务和合同义务，它们得赔偿损失，并且要用"自己"的外汇资金支付。② 从前商业部门将所收取的和支付的罚款之间的差额上缴预算，现在则将它反映在自己的财务收益中。

《苏联国营企业（联合公司）法》规定要对中止合同实行制

---

① A.B.西吉涅维奇，《企业活动的最终成果与指标》，莫斯科，科学出版社1986年版，第17页。

② 1986年9月24日《真理报》。

裁，其数额视受损失的程度而定。收取（支付）的罚金数额反映在经济核算收入额中。

4.4 利润的作用

除了劳动报酬基金外，净产值还包含利润。而利润在自筹资金制度中起着特殊的作用，这一作用不因采用净产值指标而取消、中止。利润是经营效益、成果与费用相互关系的综合指标。它是生产进一步发展的最重要的源泉，也是计算其他基金、上缴给国家的各种款项所必需的。

企业可按两种方案改行从利润中自筹资金。

仪器制造、自动化工具和控制系统部、汽车工业部、石油加工和石油化学工业部、轻工业部的各个企业，其他各个部的36家企业，海运部航运局和单位，白俄罗斯、科米、立陶宛管理局，民用航空部多莫杰多夫生产联合公司，以及建筑业、居民生活服务业、国营商业可按下列方案过渡到自筹资金。各部规定每个企业必须把利润的多少份额上缴部的集中基金（石油加工和石油化学工业部有1/3的企业要扣除这些款项，其余2/3的企业则免去这些款项），多少利润作为基金付费上缴国库（许多企业一般不交基金付费，有些企业上缴2—12%），利润的多少份额将采取预算缴款的形式（甚至每年的份额都有所不同）。生产、科学和技术发展基金形成定额根据企业固定基金的损耗情况，在各个企业中也有所不同。基本上按“基数”规定奖励基金形成定额，也可另行区别对待。各个部可自行决定，用集中基金帮助哪个企业。新建工程，在许多情况下是大规模改建，大型新设施的兴建，正如上面已经指出的，可直接从国家预算中拨款。

所有这些付款和进款根据各个企业用于基建投资（从而实质上变成了集中基金）、流动资金和其他需要的费用来确定。上述费用越大，付款就越少。如果企业能抬高这些费用，它们就能进入最佳条件。在这种状况下盈利率高同样不是一件好事，而是缺点。为此需要多多地工作，而留利则与原先一样。所以，压低盈利率是有利的。

总的情况是，高收入企业的各个集体受损，低收入企业的各个集体得利。所有企业仿佛被中和、拉平，刺激因素还没来得及产生，就已烟消云散。要按上述方案实行自筹资金（更确切地说，是使自筹资金迁就旧的经营模式），只有一种办法行得通，即对预算利润提成划分级差，即使所有其余杠杆从外表上看是划一的。但采用上述各种经济手段使资金“迎合”计划费用，则为适应自筹资金提供了更多的方便。

几年前，这种制度在许多部中已经存在，并称之为利润的份额分配。它同预算相互关系的以前形式唯一不同之处在于，以前，预算所得到的是不固定的利润闲置余额，而在新实行的办法范围内，划拨给预算的是已规定的利润份额（不低于计划绝对数）。利润的份额分配制并未带来任何重大的积极进展。后来称为利润定额分配法的制度则有某些变动。只有在全面完成利润计划或者未完成计划2％以内的情况下，预算才能收取计划数额的缴款。计划大部分不完成，则企业资金和社会资金都会同时下降。目前，凡是已向新的经营条件过渡的地方，都在采用利润定额分配法。

另一种方案已在化学和石油机器制造部企业中实行。这里规定了两种预算缴款等级，即根据基金的盈利率（一种财产税）和成本的盈利率（一种所得税）决定缴款额，而不取决于计划所规定的费用额。① 如果盈利高，费用低，集体就有“剩余”利润可

得。利润激发集体更好地工作，它用来形成准备基金，支付以前所借贷款的利息。反之，如果盈利率低，费用高，则不足的利润不是由国家来抵补（用计划来“认可”这些数额），而是由集体自己用原先的准备金、新的贷款等来抵补。

遗憾的是对“剩余”利润的使用已作出严格规定。企业基金储备中的提成被限定在“极小”的定额内。看来，这是由保留奖励基金的基数所造成，以使其适应生产的需要，而不取决于收入，并从而排除了大的波动，而要消除波动，则需要相当数量准备金。在这种条件下，所指的不是“剩余”利润，而只是指生产、科学和技术发展的“剩余”基金。这种基金因部门集中基金提取折旧提成而削减，而部门集中基金是用于帮助经济核算资金不足的集体的。作为“余额”留下来的只有由利润形成的部分生产、科学和技术发展基金。由于部集中资金的利润提成主观地划分级差，从而造成自筹资金中的另一个漏洞，虽然对提成实行统一的等级，但是资金集中化的任务提高了。部为所有科学研究项目拨款，并且为全部门性质的扩大和改建现有生产设备方面的投资拨款。看来，有关集体的资金自愿“横向”联合，乃是最佳方案。

第一种制度之所以占主导地位，是由于在以前批准的五年计划基础上运用了这一方案。这个理由值得重视。不过化学和石油机器制造部对预算利润提成实行了不同的等级。其他各个部只要坚定不移，也能在这方面采取步骤。没有这一点，就无法

---

① 税收术语不适用于上述缴款。它们照旧称为“基金付费”和“预算利润提成”。但确定这些缴款的新方法近似于税收方法，需要有相应的名称。对此大可不必担心，因为付税的是：集体农庄、生产和消费合作社、苏外合资企业。要征税的是来自个别劳动活动的收入。《苏联国营企业（联合公司）法》规定要根据不同提成等级、税率和其他定额实行企业的预算缴款。

期待自筹资金会产生重大效果。改为实行这一制度的各个部门明显地未能提高自己的计划任务，看来决不是偶然的。而如果没有这一点，在经营成果中通常也不可能出现质的变化。超计划的成就与计划成就相比，其推广范围客观上比较狭窄。在获得试验的第一批成果之后，我们认为，值得再回过头来谈一谈深化现行自筹资金做法的问题，而新的部门只是按第二种方案参与这一做法。

从 1987 年起转向自筹资金的各个机器制造部，在 1987—1990年期间其预算的利润提成率极其接近，这一事实饶有兴趣。这在将来可作为一系列部门建立统一的缴款等级的参考，从而使它们接近于“传统的”税收。

利润付款可以是成比例的、累进增长的。伏龙芝苏梅机器制造科学生产联合公司在1985—1986年进行实验期间，上缴预算的是统一的累进增长付款(那时其基金付费已取消)。化学和石油机器制造部各个企业上缴预算的是与盈利率成比例增长的付款。

为了鼓励集体把利润用作投资，对这部分利润可按低标准课税。在一定的范围和条件下对用于发展生产的利润甚至可以完全免税。必须区分进入不同层次(全苏、共和国和地方)的预算的税收。

从1966年起，已实行基金付费，其目的是为了限制企业对投资和流动资金的需求，促使企业更好地利用这些资金。转向自筹资金的结果是，企业得到的不可能多于挣得的。这严厉地限制了上述各项开支。自筹资金、集体依靠“自有”收入的活动，同时也是生产费用最大产值率的刺激因素。因为只有在这种情况下集体的收入才能增长。这就提出了在发达的新经济机制下基金付费的前景问题。

过去用社会资金建造的、现在继续在国民经济中服务的设施，要按其价值无条件地征收基金付费。经常听到一种意见，认为只有在新建项目按其造价计算基金付费的情况下，基金付费才是合理的，因为这类新设施是靠国家预算建造的。但如果新建项目保证定额盈利率，则它们的筹款，正如上面指出的，应列入更有效的贷款机制范围，这时基金付费就用贷款利息来取代。然而如果新建项目不能保证定额盈利率，而从国民经济的最高利益来看又是必需的，并且是由预算拨款的，那么在未获得必要效益的整个期限内，或者完全取消按其价值支付基金付费，或者在有限的额度内支付。

在有利于基金付费的主要论据中，有一种论据认为基金付费符合资源付费的思想。确实，干部培训付费、土地付费、水流和其他自然资源付费都是需要的。但如果生产基金已得到正确的估价，如果其使用效果已通过按照其功绩而定的买价转交给生产者，那么通常可以从消费者的定额经济核算收入中向其收取基金付费。这样会导致破坏个别的扩大再生产过程，因为没有正常利润，是不可能进行扩大再生产的。结论是，生产基金付费已包含在反映所购生产资料效果的已付价格中。现在，唯一仍旧作为基金付费可能来源的，就是上缴国家的货币积累，其一部分是作为财产税交出的。上面已指出，这种做法完全适合于苏联化学和石油机器制造部企业。① 这种付费方法也可用于其他部门。

---

① 严格说来，集中基金提成和各个部的准备金也是靠国家的那部分利润，尽管从表面看来它们似乎来源于企业的利润。值得指出的是，从1987年起，奖励全苏社会主义竞赛优胜单位的资金就是来源于上级组织的准备金，从而增加了社会发展基金。

还有人作出这样的推测：在特大型企业中，对有效地运用生产基金来说自筹资金已足够了，而在其他大多数企业中还要用基金付费来补充自筹资金。① 但是，自筹资金无论在大厂，还是在小厂，原则上没有什么两样。自筹资金以其发达的形式到处都会导致同样的结果。所以，基金付费要么大家都实行，要么大家都不实行。

当实行自筹资金的不是单个企业，而是整个部门时，就会发现，在部门的各个企业中间按一个工作人员计算的收入有很大差别，这是由过去、现在和将来的生产发展的客观特点所决定的。

绝大多数企业的工作特点是盈利率波动不定。在大型企业中波动较小，在中型企业和特别小的企业中波动较大。然而，经过几年之后波动会平息，总计盈利率就会接近于平均盈利率。在这种情况下用税收来调节盈利率就不会引起特别的问题和困难。

问题涉及到持续亏损和盈利少的企业，正如上述几篇已指出的，这些企业几十年来一直没有摆脱依赖于社会的局面。例如，1985年在工业中有13%的企业遭到亏损，其亏损总额为60亿卢布以上。② 在化学和石油机器制造部，几乎有10%的企业属于盈利少和计划亏损的企业。③ 亏损的集体农庄和国营农场大约占8—10%。

没有前途的亏损企业和盈利少的企业应予关闭。原则上最好在制订计划阶段查明这一情况，以免使集体和社会遭受损失。

---

① Г.巴扎罗娃：《利润定额分配法》，载《经济报》1986年第28期，第6页。

② 1986年6月19日《真理报》。

③ 1986年5月27日《真理报》。

另一部分亏损和盈利少的企业属于需要而暂时是“病号”的企业。它们需要“治疗”：帮助其更新领导班子，对玩忽职守的供应单位采取措施，提供高利息贷款，等等。在对减少损失施加社会压力的措施中还有一条措施，就是每年降低补贴，并经过一定时期后全部取消补贴。如果企业省下一部分拨给的资金，这笔资金可用于刺激，反之，如果出现超支，企业就要自己承担这笔费用。

在盈利的企业中间，盈利极高的企业占重要部分。这时利润中“最大最好的”一份不能记在集体的功劳簿上，它主要是历史上形成的，是社会作出对企业有利决策的结果。所以，在造成“爆炸性”盈利额的“外部”力量发挥净尽之前，必须对其进行积极调节。对于盈利特别高的企业应暂时实行规定的缴款。

向社会缴纳付款后余下的利润，用于形成经济刺激基金。为此，每个部门都要有专门的定额。看来，在机器制造业各个部中把净利润分为各种刺激基金的结构具有一定的类似之处。

各种刺激基金是单独形成的，但在某种程度上允许资金移作他用。例如，通过生产、科学和技术发展基金拨出的投资，其节约下来的部分在某些情况下允许用于建造住房、儿童机构、卫生保健设施等。莫斯科州农村建筑工程管理局第十八托拉斯被允许将生产、科学和技术发展基金与社会发展基金合并使用。化学和石油机器制造部企业可以用各种刺激基金偿还社会文化设施和住房建设的贷款。生产和社会发展统一基金正在国营商业企业(单位)逐步建立起来(那里正在形成劳动报酬统一基金，以代替工资基金和物质刺激基金)。部分物质奖励基金和社会发展基金允许重新分配，因为它们在许多方面彼此十分相近。只要提出下列一点就足以说明问题：用于饮食的补贴来源于社会发展基金，在合作和个人兴建住宅时对最初付款提供物质帮助等。

生产出口商品的企业根据定额从自己的出口进款中形成外汇基金。这种方法保证了外汇的自负盈亏，排除了过去许多集体千方百计向国家伸手要外汇的现象。今后所有企业，无论是生产出口商品的企业，还是生产内销优质产品的企业，都应照此办理。两个市场都为着满足生产和居民日益增长的需要这一共同目的而工作。其中每个市场，只要同样有效益，原则上具有同等的意义。

根据购买者要求的一定水平，商品质量指标不应取决于商品是在国外市场还是在国内市场出售。通常，出口商品具有极高的技术经济参数。但在国内市场上销售的商品，其质量也越来越高，其特点是新颖、复杂，需要高度熟练的劳动。其中一部分商品正在取代和排挤进口货，但由于生产规模有限，首先必须满足国内需要，以及其他一些重要情况，它们没有成为出口商品。对生产内销产品的企业拒绝提供外汇，会不公正地贬低其活动。只有将企业挣得的资金折算成外汇，才有可能向生产内销产品的企业提供外汇基金。这将意味着卢布的转换——先是转换成经互会成员国的外汇，然后如有可能也可转换成其他各种外汇。

要改行通过从净产值直接提成的办法形成工资基金和刺激基金，实行完全自筹资金，就必须以新的态度去对待基本经济环节的准备基金。在收支形成客观上不平衡的范围内，在成果超过费用时期建立的准备金就会与费用超过成果的情况相矛盾。有了准备金，集体才能大胆地暂时性后退几步，以便以后转向大规模的进攻，获取效益的大幅度增长。

这里谈谈补偿用于最初开发新产品或改进产品、使用新的固定基金和新工艺等的高额费用，或者两者兼而补偿的高额费用的问题；在特别时兴的商品在市场上出现饱和时，以及在出售与原订货品种不符的商品而使价格下降时，要补偿盈利下降的

损失问题。目前准备金的功能还相当狭窄，这是由保留工资基金和刺激基金的基数造成的（化学和石油机器制造部中的生产、科学和技术发展基金除外）。

各种刺激基金可以"转入"下期使用，即实际上成了补偿将来可能出现的刺激基金不足的备用金，这个章程可以看作是走向新办法的一个步骤。此外，在平均工资增长和劳动生产率提高之间超过正常比例的这部分刺激基金记入劳动报酬准备金中。结果，这些准备金不是用于在困难条件下维持收支平衡，而是用于改善本来就不差的指标。企业的财务准备金提成，其数额很小，因为归根到底会减少刺激基金。而这并不总是使集体感到满意，因为它们寄希望于在紧要关头从部的准备金中给予资助。必须彻底堵住这种再分配的渠道，要使集体把希望只寄托在自己的努力劳动上。那时它们将表现出对准备金应有的关注。

4.5 自筹资金和贷款

在自筹资金条件下，除了准备金之外，客观上还需要有第二个"缓冲剂"。这就是贷款。当计划开支由集中分配的收入中拨款时，在完成计划的情况下贷款实质上几乎是不需要的。只有在未完成计划或者超额完成计划时才需要贷款。贷款人为地"闯入"流动资金的定额，① 以在途结算凭证支付贷款和别的解决途径的其他一些业务属于例外。

① 目前有57%的企业的流动资金是靠银行贷款形成的，在苏联国营农工综合体、商业、建筑业系统则还要多（1987年1月12日《真理报》）。

实行自筹资金，在一些时期不可避免地会产生资金过剩，而在另一些时期又会出现资金不足。为了不让“过剩”的资金白白地闲置，而要带来收入，它可作为企业的存款存入贷款机构。这笔存款可用来帮助资金短缺的企业，为此这些企业要支付高于存款利息的利息。从而使闲置资金的利息加算同其付款来源挂钩，即同从获得贷款的企业客户处抽取一定的利息挂钩。

如果贷款成为运行体系不可分割的组成部分，有机地进入企业的筹资计划，贷款利息的作用就会急剧提高。比如说，贷款利息应保持在一定水平上，以保证贷款基金量和对其需求额相一致。当贷款基金少，而其需要量大时，则必需提高利息；反之，贷款基金多，而对其需要小时，则必需降低利息。

利息政策应是灵活的，不要拘泥于硬性的通令和陈规旧套。如果最初的低息可被以后飞快发展的效益所抵补，这种措施就完全是正确的。如果必须遏制对某些领域的贷款，最好的手段之一是提高贷款的利息。目前的贷款利息通常是象征性的。罚款利息稍微高些，但是它不起也不可能起主要的作用。在这种条件下采用贷款会造成集体收入的人为增长，过分地提高集体的自筹资金基金。

银行在自己的周转中利用企业的临时闲置资金时，为了有利于企业，只对生产、科学和技术发展基金，以及社会发展基金帐户上的余资加算存款利息。其他帐户上的余资不会给集体带来利息。这就缩小了自筹资金基金的进款，于是要求改为对银行所利用的所有的企业资金加算存款利息的做法。

在生产、科学和技术发展基金和社会发展基金不足时银行可以发放贷款。而劳动报酬基金不足，银行则不予贷款。使用在途结算凭证的贷款，可保证支付计划工资，但不提高工资的计划水平。目前工资的计划水平也不宜提高，因为企业所需的全部

劳动报酬，都是有计划的。在发达型的自筹资金条件下，工资基金将基于把创造的价值分为各个社会合理的部分。这意味着工资基金有可能会不足。这也需要吸收贷款。当然，将来的收入要能够偿付贷款。

可见，劳动报酬的贷款正如购买设备、建筑材料的贷款一样，同样是合理的。说句公正话，用商品抵偿工资是有限的、不足的。但是，采取对生产发展贷款提供物资技术保障的办法，其亏空也不少。这就需要控制各种贷款的提供，并视亏空弥补的程度来扩大贷款的种类。

如果准备金无法补偿临时性资金不足，同劳动报酬有关的贷款就是正当的。但是，无论是准备金，还是贷款，不应用于“提高”工资（作为基本工资部分的最低保证工资除外）和职工奖金，以及经营不善、生产效率低的集体的奖金。在这里，降低奖金是由于他们的劳动量不足和劳动质量不能令人满意所造成的。在这种情况下，个人收入的减少只要不是一刀切，即使是大幅度的、惩罚性的，也是合理的。

要十分重视贷款的补偿（归还）机制。例如，已明文规定：用于建立固定基金的贷款应当主要由利润补偿。但是，如果利润等于平均值，再者，如果贷款的正常利息从利润中提取，那么正常的经济核算收入就会有结余。用它归回贷款，就意味着破坏费用的筹措，因为这笔收入是为费用而建立的。用于更新的折旧是补偿长期贷款而又不违反再生产要求的理所当然的来源。只要拥有超额利润，就可吸收它，但这种情况不能看作为常规。这是一种例外。

准备金和贷款的用途问题关系到企业能否保证计划数内的预算缴款。如果能够保证，则在未完成计划的情况下准备金和贷款应用于补足缴款的缺额。如果“同预算的相互关系不变”的

说法取消，则补偿缴款不足的职能也会下降。上面已经指出，当未完成的利润计划在2%以上时，预算和企业之间的利润分配按定额进行，而不按对社会有利的计划绝对上缴额进行。我们认为这个决定是正确的。如果集体提供的利润少，国家就不可能繁荣富强。同时，对社会的缴款要在某种程度上予以优先考虑，再合理地辅之以在同样程度上（或者稍逊些）优先考虑对部门基金的缴款，这也是对的。在未完成利润任务的情况下略微提高上缴给上级环节的缴款份额能保证这一先后顺序。

4.6 自筹资金、计划、竞赛

财务结果的恶化，如不是由于劳动集体的过错而造成的话，则这种局面是自筹资金所"不能容忍"的。同时，权力过大会造成比例失调，削弱经营纪律，导致降低责任性。社会主义社会有可能在经济中达到权力与义务、自主与集中、民主与领导原则的最佳结合。重要的只是要使民主集中制的两个原则充实以新的内容；使新的集中方法符合在以中央经济主管部门、各个部为一方同以企业、生产联合公司、劳动集体为另一方之间的权力和义务的再分配，符合对待自主性的新观点。它们包括广泛地向经济的管理方法过渡的做法，而在经济管理方法范围内定额法正在得到特别的发展。

自筹资金在社会主义条件下对集中决策具有从属的性质，因为集中决策表达整个社会的利益，它要实现的是整个的，而不是局部的最佳方案的要求。当国家认为需要发展对集体不利的生产时，它可采用国家订货的形式，以合同优惠办法补充指令的力量。完成这种订货的责任将具有目前完成计划的责任的意

义。企业无权拒绝接受这种订货，无权背离中央的指令。但是，为了遵守集体对自己的行动全面负责的原则，“中央”在下达指令的同时，向接受不太有利的任务的集体提供各种优惠（折旧、贷款、供应、价格、税收、关税、获取外汇的条件、形成工资和刺激基金、奖金等方面的优惠），在必要情况下还可发放补贴。

从1987年起在苏联轻工业部系统的企业中对提高儿童用品产量实行刺激，可作为这种决策的例子。在这里规定了预算利润提成的优惠定额。提高刺激基金的提成定额也刺激了儿童用品的产量，它来源于苏联轻工业部、各加盟共和国的轻工业部、俄罗斯联邦纺织工业部的集中基金和准备金（在超过五年计划任务的情况下）。

食品分配方式是同上述几篇中探讨过的国家订货的思想相衔接的。按照这一分配方式，首先要完成向全苏集中储备供应食品的任务。其余所有食品则用于供应有关地区的居民，从而不仅使经济定额，而且使有针对性的具体指令性任务，换句话说，使整个计划都开始具有刺激的功能。

同时，集中决策可使某些集体获得“超额收入”。既然这些收入不是由集体本身的劳动贡献决定的，所以要划拨给制订和作出相应决策的社会。规定的缴款、提高的税率、对于生产者的降价（在对于消费者是正常价格的条件下）等，可以作为提取这种收入的形式。

由于国家监督的范围不包括集体拟定的全部投资措施，而只包括其比较有限的一部分，即超过一定限额造价的工程项目，所以大大地减轻了对涉及到自筹资金企业的行动的集中调节。每个上一级单位的非集中投资对于每个下一级单位来说，在一定程度上可转化为集中投资。例如，对于整个联合公司来说，认为是非集中投资的，而之后在联合公司内部则可把它再分为由

联合公司作出有关决策的集中投资和由各分公司、各生产部门调节的非集中固定投资，等等，从而产生了按各个经营层次划分的超限额费用的等级。

目前，在重工业中，预算造价超过400万卢布的项目由各个部审批，在其他工业部门中，超过250万卢布的项目，要由部审批，苏联国营农工综合体可审批预算造价为1000万卢布以上的企业、大楼和设施的建筑方案。勘测设计工作和重新开始的生产用建筑工程项目表，若其预算造价为800万卢布以上，由苏联国营农工综合体审批（特别重要的建设项目除外，它们由苏联部长会议审批），预算造价在400万到800万卢布以内的项目，由各加盟共和国的国营农工综合体审批，在100—200万至400万卢布以内的项目，由各自治共和国的农工联合体审批，在100万至200万卢布以内的项目，由地区农工综合体审批，100万卢布以内的项目由国营农场、其他企业和单位审批。

看来，在工程项目的单位生产能力业已增长、生产的技术革新规模扩大的情况下，超限额投资的现行定额需要提高。苏联轻工业部、各加盟共和国轻工业部和俄罗斯联邦纺织工业部获准用生产发展基金建造一些建筑安装工程费用在300万卢布以内的项目。这大致相当于预算造价为500万卢布的项目。以前部的限额是300万卢布。既然轻工业的限额已有了提高，所以重工业的限额增加到600万卢布和600万卢布以上是合理的。

特别重要的是要对投资施加集中影响（正如对按国家订货生产产品施加影响一样），不过不是在劳动集体已制定好计划方案的阶段，而是在该阶段之前，在这一阶段以前的国民经济核算基础上，事先向集体提出将其资金投向大型设施的方向。在企业计划前的这个阶段上，在必要的情况下，应实行专项优惠或者拟定资金回收。

在集体制定自己的计划之前确定指令性任务和经济定额，无论如何都不意味着这些计划调节器的形成不取决于集中计划。假如是这种情况，它们将与集中制定的过程相矛盾。

上述方针是在计划基础上建立起来的，但不是在最终计划，而是在预先计划的基础上。几乎与现在所实行的规模相同的这种集中计划核算的规模实际上先于方针的确定。差别在于确认的调节器数量极少。因为要确定指标的最低量，就需要掌握大量关于已形成的变动的信息。同时，一些经济学家从计划前确定控制数字这一事实中得出了经济定额脱离计划的结论。①

民主集中制两个原则的具体结合机制可以用以下事例来说明。例如，从1987年起在机器制造业中要批准的任务量急剧下降。特别对汽车工业部企业，把主要品种指标、利润指标、劳动生产率增长指标、产品更新指标、外汇收入指标，以及10个经济定额规定为主要指标。②在仪器制造业采用的有：合同完成指标、利润指标、劳动生产率增长指标、产品更新指标、生产设备和社会文化用工程项目投产指标。③根据商品和各种主要原材料销售方面批发交易会上成交结果而形成的商业订货，成为轻工业企业制定计划的基础。同时，企业从各个部事先获得的经济定额和生产各种主要产品品种的实物任务，获得用集中投资投产生产设备和社会文化用设施的任务。④ 莫斯科州农村建筑工程管理局第十八托拉斯的计划指标有：设施交付使用、利润、劳动生产率与平均工资增长的相互关系。

---

① A.B.西吉涅维奇：《企业活动的最终成果与指标》，第59页。

② 《经济报》1987年第2期，第6页。

③ 同上，第11页。

④ 1986年5月6日《真理报》。

从目前的条件，以及尤其从将来的条件来看，目前尚有许多多余的限制。在因中止合同而将实行有效制裁时，双方会力求不违反合同。因此，不需要销售总额指标，而现在这一指标用于与未完成的义务作比较，以便在计划总产值中找出它们所占的比重和确定惩罚措施。在轻工业中零售价供货指标被列入结算指标。地方机构在评估产量计划完成情况时，所采用的是实际量水平上的计划数据。诚然，对于确定合同义务的履行程度，对于确定部门和地区的增长速度来说，依然需要计算产量指标。

由增长定额，平均工资增长与劳动生产率提高之间的相互关系，以及领导人员、工程技术人员和其他职员的基金定额确定的工资基金已得到调节。但只要对最终结果的最优化给予关注，这些定额将是多余的。

将来不需要规定物质资源的限额，以及建筑安装工程、承包劳务等的限额。非调拨批发贸易（它从1987年起已在1万家消费单位中实行，对爱沙尼亚和亚美尼亚建筑工程也已采用批发贸易方式供应）可以看作是转向经营新质量的重要方向。与此相接近的是从1985年起在4个部中进行实验的企业在发展和扩大长期直接经济联系条件下的工作制度。

基本经济环节层次上自筹资金关系的形成，要求改革内部的经济核算。例如，应扩大职工类别，同他们签订全面物质责任制合同，采用按内部价格衡量的成果与受该分支部门影响的费用之间的对比法，利用按内部经济核算的利润指标，由利润形成联合公司内部分散的部分刺激基金。对中断内部任务要实行制裁，对受害一方要补偿损失，部分损失要由肇事者赔偿。所有这些和其他一些加强内部经济核算方面的措施，必须根据各个企业的特点予以实施，要牢记，内部机制属于集体的权能范围。所以，企业可有不同的组织机构，同一工种专家不同的工作细则，

不同的刺激(惩罚)额度及其不同的形式。

对企业同部门管理机构之间已有的相互关系的方式和方法要重新审查。部门管理机构的使命是在各个集体之间分配国家的订货，为此必须参与整个部门计划的核算，保证开展科学研究工作，尤其是当科研项目具有革命性和冒险性时，就必须总结劳动组织和管理等的先进经验。只有这样，经济核算对外贸易公司(这已讨论过)、全部门性的经济核算科学研究所才能发挥作用。

基本环节的自筹资金，要求上级经济机构对自己的失误和不正确的行为承担物质责任。为此，在其各种基金中应划出一项专用准备金。

为了使改善自筹资金的指标不受生产企业的垄断地位所左右，为了使经济生活不给任何人提供满足于已有成绩的可能性，正如上述各篇中指出的，就需要彻底改变经济竞赛制度。有目的性地建立一些满足某种需要的生产企业，抑制某些消费企业的垄断地位，在计划前的核算阶段让企业集体自由选择自己的伙伴，生产资料的批发贸易，竞争性地提供国家订货，竞争性地选择新的技术、工艺、建筑项目的方案，可以保障竞赛的发展。集中平衡表的形成要以质和量两个方面的平衡为方针，首先要把优质产品列入计划，剔除劣质产品。

社会主义竞赛是在没有商业秘密、保证普遍享用先进经验的条件下开展的。经验一般总是无偿传授。如果最初的经验需要大量的费用，那么以后传播这一经验应实行收费，这笔费用实质上意味着效法的企业按股参与补偿开拓企业的部分开支。实践表明，模仿别人的经验常常要做大量复杂的准备工作。在这种情况下设立专门的推广机构看来可能是有益的。它们可以按照合同传授先进的工艺、生产组织形式和管理形式，培训干部，等

等。但是对于竞争性来说，主要是要建立一种机制，使每个订货者都关心在所需期限内购得质优价廉的产品（这是发达的自筹资金制的方向）。

在有可能把伙伴，即供应者、协作者、承包者、运输者、动力生产部、供应单位、商业单位的工作人员，以及科学研究所、设计局的工作人员也列入收入分配时，自筹资金的作用必然会提高。已准许实行完全经济核算的企业把物质和货币资金，其中包括部分经济刺激基金划拨给自己的伙伴。

这个问题的完美解决还在于：在同伙伴结算时所实行的价格给它们带来应有的效益。当价格形成更多地针对产品的使用参数时，正是这一效益分配法将占据主导地位之时。

自行筹措的基金的公正性和运行，不仅取决于正确地规定物质消耗和整个成本，而且还取决于成品出厂价的合理程度。

现行的批发价主要按"费用"论价。一个企业集中生产某种产品时，价格就会受到个别费用的牵制，许多企业生产同类产品时，价格就会倾向于平均价格。在这种情况下费用越高（包括其加算的利润），往往价格也就越高。这种价格不符合消费者的胃口，而是符合商品生产者的胃口，不过不是最好的生产者，而是最坏的厂家。当单位效益费用增长时，货币估价的提高美化了效益的幅度。

"费用"观点还导致不合理地压低价格。这涉及到生产费用低于效益的那些产品，如石油、淡水等。这类价格促使消费者毫不爱惜地使用购买得来的产品，并且给生产单位"分配"一份微不足道的利润，从而限制了产品的增长速度。当单位费用下降，"费用"估价的提高落后于使用效果的提高时，生产和国民收入的实际的"实物"增长额显然高于价值增长额。

在新技术的价格中盈利规定在生产企业已取得的平均盈利

或者被取代的产品的盈利的额度内。这种方法同新技术的实际效益没有关系。如果把新技术的效益和费用进行比较，新技术的实际效益就可能高些或低些。于是，照旧从老商品中（其总和或者单件）寻找一种类似的商品，以取代面向价格效果的主张。

每个生产集体同时又是消费者。这类集体如实行自筹资金，就会在“费用”价格上失利（获利），它作为消费者所失去的，正是作为生产者所获得的。所以，目前消费者积极主张有根有据的价格形成。这就自然会在所有生产者提高产品价格的道路上设置障碍（相反，从前买方企业只是使卖方企业更加关心价格的上涨；这个过程不知为什么放慢了，于是它们就自己去形成这一过程）。

社会主义社会并不把自筹资金看作是管理生产的唯一形式。对于某些领域和措施来说，无偿预算拨款依然是最好的形式。从预算中拨款的有：（1）基础科学研究项目；（2）最有革命性的技术革新和工艺革新；（3）初次开垦新土地；（4）能提高创造性劳动内容的技术运用方面的措施，改善安全技术方面的措施，自然环境保护方面的措施，科学技术进步领域内优先研制项目方面的措施，当经济指标不够高时扩大出口方面的措施；（5）在所有经营层次上的社会消费基金；（6）矿物的初次勘探；（7）在全国、跨部门、部门和地区层次上社会管理领域的运行。部门内部的某种再分配也是必需的，它在部这一级上实现社会在一定费用拨款方面的职能。在企业集团和企业内部共同费用的水平上也会出现偏离自筹资金的现象，因为它们各自有不需用收入补偿的开支。

自筹资金诸关系的形成目前尚处于最初阶段。所以，自然存在着许多需要解决的问题。但是，效益看来将会超过费用。所以，转向自筹资金的困难不应推迟对这一长期方针的研究。不但

如此，还要采取更大胆的新决策，去解决困难，以加速根本性的改革，并将其付诸实施。

问题讨论：意见和建议

在讨论报告时许多问题引起了热烈的、有时甚至是激烈的争论。① 例如提出了必须无条件地实行基金付费(作为一种资源的付费)的意见。坚持要在为每个企业及其每年的发展集中制订财务计划的基础上实行自筹资金。

在实行贷款改革的途径方面，涉及这一领域中需要解决的主要问题的顺序和目前工作的方向出现了不同的观点。特别围绕商业信贷效用的建议展开了一场大争论。

对经济机制实行根本改革，企业转向完全经济核算和自筹资金，为商业信贷的新观点开创了局面。在一定的情况下商业贷款比国家银行和建设银行的贷款更有效。问题在于提供商业贷款的企业会形成一种经济前景，即向它们的供应者或者产品的购买者按较低的合同利息提供贷款，如果贷款期限比全国性贷款章程所规定的更长，一般说来就等于不付利息。例如，如果消

---

① 在讨论过程中发言的有，苏联科学院通讯院士В.В.拉普捷夫(苏联科学院国家与法研究所)、全苏列宁农业科学院院士В.А.吉洪诺夫(苏联部长会议国民经济档案室)、经济科学博士В.А.布列宁(全苏对外贸易学院)、经济科学博士Б.С.扎哈罗夫(苏联国家银行管理委员会)、经济科学博士П.И.库利金(苏联科学院世界社会主义体系经济学研究所)、经济科学博士О.Р.拉齐斯(《共产党人》杂志社)，И.С.拉布津娜(莫斯科电缆生产联合公司)、经济科学博士Ю.В.博罗兹金和经济科学博士В.Л.佩尔拉穆特罗夫(苏联科学院中央经济数学研究所)，经济科学博士В.Р.普劳杰(拉脱维亚国立斯图奇卡大学)等人。

费企业的供应者用提供给它们的优惠（商业）贷款扩大生产能力，提高并改善原料资源，加快生产（在银行利息高的条件下供应者不会作这种投资），消费企业就可以保证利润的快速增长。

为了避免以昂贵的代价过于频繁地调整设备，提前完成订货对供货者常常是有利的。而该产品的消费者对立即获得该产品可能不感兴趣。可能是它们还没有资金用来支付，还缺乏存放的场地，以及产品的需求期还未到来，因为生产这一产品要有其他产品配套。如果生产企业提前交付自己的产品，帐目就要按计划期限支付，它们不仅要放弃抽取某些利息，而且还要对基价作折扣，实行分期付款，只有这样，消费企业才会接受它们的产品。有一种局面是现实的局面，即生产者生产的新产品，在一般的条件下商业部门不同意接受。在这种情况下供应者可建议赊销，自己来承担可能的风险（在销售不顺利时从归还的商业贷款中扣除未售出产品的价值）。

在建设为企业集团的需要服务的设施时，如集体使用的计算中心，共同的科学、设计、修理企业、农业附属企业和单位、联合职业学校等，就能有商业贷款的用武之地。

如果出现实行经济核算制的推广中心和管理咨询站，那么对于其根据订货企业的特点顺利开展活动来说，事先提供商业贷款也是合理的。这可由社会主义国家的经验来证实。例如，在保加利亚，“进步”推广公司广泛吸收企业贷款。《苏联国营企业（联合公司）法》草案允许集体把物资和货币资金转让给其他生产它们所需要的产品或者为它们提供劳务的集体。① 商业贷款不仅比较符合生产、供应和销售的个别条件，它还具有业务效能高、提供程序迅速的特点。

---

① 1987年2月8日《真理报》。

许多社会主义国家的实践证实了商业贷款的有效运行及其活动范围的有效扩大（保加利亚、匈牙利、波兰等国）。商业贷款在苏联也得到了某些发展。例如，当企业自有资金不足，又无资格获得银行贷款时，企业可在偿还条件下从部的集中资金和准备金中得到财政资助，用来同供货者结算。从1987年起，商业部门按销售情况进行付款的寄售方式从工业接受不符合合同规定品种生产的商品。

采购和加工再生原料的合作社从与它们建立合同关系的企业得到货币预支。它们的流动资金由苏联部长会议国家物资技术供应委员会地方机构的货币预支，以及同合作社签订有关组织采购、加工、供应再生原料和用其制造的产品方面合同的企业的货币预支来形成。在库班农工综合体建立了财务结算中心，它集中了组成该综合体的58家企业的资金，将其用于内部（商业）贷款。在这些资金上加算利息。苏联从资本主义国家购买大部分设备，就是靠银行和公司提供的贷款。

也有人提出理由反对实行商业贷款。支持这种观点的人断言，使用商业贷款在经济中会加剧自上而下无法控制和“不易察觉”的过程。有人反驳说：第一，商业贷款的业务要通过企业在银行里的相应帐户进行。第二，企业自主性和责任性的方针要求扩大国民经济中直接联系的范围。例如，转让刺激基金、出售多余材料、供应转向直接联系，甚至在对外经济关系领域中也发展直接联系，所有这一切以及其他许多方面提高了社会主义经济的效益，使中央机关的力量有可能集中于重大的战略问题，提高整个经济决策的质量。同时，凡采取订货单位违反付款纪律形式的商业贷款，以及过份发展付款信贷，虽会广为流行，但实际上是不合法的，应给予坚决否定。

有人表示担心，商业贷款会被受贷企业用于填补自己的财

务缺口，再生"被吃掉"的流动资金。然而，如果真正从提供这种贷款的企业的经济核算利益出发，企业能从经济上用卢布对付使贷款偏离专项用途的一切引诱，及时和严格地要求履行提供贷款时所规定的义务，严厉制裁违反义务的人。

有人认为，商业贷款不能"供给"物资，因而对受贷企业也并不特别有益。曾有过这样的看法：非集中投资没有前途，它在原则上似乎也不能保证建设单位的装备、生产设备和建筑材料。后来，采取了措施，优先"供应"非集中投资。经过长时期的疑虑之后，生产资料的批发贸易开始发展起来；供应业务申请单同现有的供应能力出现了平衡。当时在报刊上有不少议论，认为预算拨款比银行贷款优越，因为前者与计划物资补偿相协调，而后者据说与计划物资补偿不相协调。现在，对银行贷款的这类批判性评价正在转向商业贷款。我们认为，这个问题也是能够得到解决的。生产资料的批发贸易，直接长期经济联系的扩大，生产能力必要后备的建立和利用，由商业贷款效果决定的追加资金，都开辟了新的可能性。

最后，还提出这样一种反驳意见，认为采用商业贷款会缩小明显被视为高级形式的银行贷款形式。甚至认为银行贷款比企业经济核算资金更受欢迎。看来，这是因为银行贷款强制地替代了部分流动资金定额。例如，在商业部门中，银行资金在流动资金定额中所占的比重达到60%。

我们已经说过，商业贷款具有自己的使用范围。同时，凡企业的直接相互贷款不具备基础或者其贷款要求无法解决的地方，银行贷款仍有其优越性。所以银行贷款的活动范围远远超过商业贷款。

（简评由Б.П.安德烈耶夫起草）



按劳分配机制

苏联科学院通讯院士C.C.沙塔林
经济科学博士Г.А.叶吉阿扎良
经济科学副博士А.Н.绍欣
经济科学副博士В.И.谢尔巴科夫
经济科学副博士Е.Т.盖达尔

正如苏共中央6月(1987年)全会强调指出的，经济管理的根本改革，向新的经济机制过渡，要求改革劳动报酬和劳动奖励体系。这种改革的必要性是由过去形成的按劳分配机制的严重缺陷引起的。

工资增长因素，如劳动力短缺付费，削弱了劳动报酬的刺激作用。经济增长因素(劳动力与固定基金)的不平衡发展、工作人员在职额的过剩是我国经济中出现工资增长的客观条件。要填补在职额就不得不提高相应工种的工资，而不充分计算现实的劳动量。

居民有支付能力的需求和商品与劳务供应之间依然存在比例失调现象，也促使劳动报酬的刺激作用的急剧削弱。这就导致试图人为地遏制工资的增长，大大地压缩理顺各类工作人员劳动报酬中的工资一般级差和对比关系的财政能力。供需平衡多半要靠提高商品的平均价格(包括提高牌价和通过变换品种的暗中提价)来保持。用这种方法可保证零售商品周转总增长额

中的一半。

上述影响工资形成的全部过程意味着：第一，社会再生产的比例受到破坏，因为作为货币收入基本部分的工资的增长快于国民经济最终成果。在现行的价格机制条件下，这种破坏意味着工资增长过多，造成通货膨胀。

第二，产生各类工作人员之间劳动报酬总基金的再分配过程。不合理地提高冷门职业职工的工资，提高生产中在业剩余劳动力的工资，以及不能满足社会需要的产品生产者的劳动报酬，等等。

第三，由于这些过程的结果，助长了工资分配中的平均主义，极大地降低了根据实际劳动贡献和工作质量划分工资等级的可能性。

消除这些不良过程，提高物质刺激机制的效力，保证劳动报酬对生产成果的紧密依赖关系，是经济机制改革计划不可分割的组成部分。

5.1 加强对高效率劳动的刺激

在现代条件下对职工实行物质刺激的任务与过去时期相比要复杂得多，这是下列因素作用的结果。

第一，物质利益原则是在对劳动实行精神刺激的意义日益增长的背景下实现的。

诸如劳动者参加生产管理和劳动的性质、内容、条件的变化这样一些劳动刺激因素的作用在迅猛增长。现代的职工所履行的劳动职能的多样性、广泛性，创造性在生产中的作用的提高，职务和技能上提高的可能性，企业范围内劳动机动性的加强，集

体中社会心理气氛的状况，也就是说，由“劳动满意度”这一概念联结起来的种种因素，在更大程度上决定着劳动者对工作岗位的选择，同时又是干部流动的主要原因。

这个结论为各种调查的资料所证实。例如，苏联中央统计局1978年进行的关于劳动满意度的调查证实，职工劳动活动的社会特点，即人们对劳动活动的内容、条件的评价，对工作本身感兴趣的程度，集体的环境，都是决定劳动满意度指标中差别的主要因素。其他社会因素具有从属的性质（就所提到的因素而言）。

对劳动表示强烈不满意的，基本上是一些从事重体力、单调乏味的劳动的职业集团（如在主要从事体力劳动的工人中间不满意者的人数比在体力劳动和脑力劳动相结合的工人中间高1.2倍）。① 这与劳动的条件和劳动的内容有关。

关于工业、建筑业中的干部流动原因的调查资料，也证实了对劳动实行创造性刺激的作用的加强。这些调查表明，随着工资达到一定水平后，工资不再是促使职工变换工作岗位的主要原因。主要原因是所承担的工作内容、劳动条件、与行政领导的关系、社会基础设施提供劳务的程度。

因此，在我们看来，谈谈关于整个劳动刺激体系相互有机协调的必要性，谈谈关于提高刺激的效力问题是顺理成章的，而刺激的效力是以刺激的配套程度、目标联系为基础的。目前在组织劳动报酬的实践中允许物质刺激和劳动刺激、创造性刺激有不同的倾向性。比如，这表现为工程技术人员和工人在劳动报酬上的趋于接近，居民社会文化服务部门（卫生、教育、文化）的职

① Г.Я.拉基茨卡娅、А.Н.绍欣：《80年代的劳动改革》，莫斯科，知识出版社1984年版，第58—62页。

工和科学工作者的劳动报酬水平落后于物质生产中的从业人员这一倾向。

所谓劳动力"短缺"的局面使吸引职工参加各种社会效益不高的、不受人们喜欢的各种活动的任务变得尖锐起来，因而也造成了各种刺激的不同倾向性。从物质鼓励观点来看，占主导地位的不是那些在劳动中取得优异成果的职工，而是借助各种优待和补偿（顺便说一下，这种优待和补偿多半是由经济环节提倡而出现的）被吸引到社会效益不高的工作岗位工作的那些人，即工种短缺的人。同时，对第一类职工，精神和创造性刺激所占的"比重"较大。刺激体系的这种不同倾向性和不配套，大大地削弱了物质利益的作用（而且这种作用在所有各类工作人员中都在不断地下降）。这也说明，刺激肩负着过多的职能，即必须对缺乏创造性方式的劳动、内容贫乏的劳动过程、劳动者实际参加制订生产计划和管理的不发达的形式进行补偿。

第二，物质利益原则是在居民的消费和需要发生积极变化的条件下实现的。

在我国，居民的实际收入每15年翻一番。鉴于这一点，需要和消费发生了重大的质变。需要增长的过程使物质消费的作用有所下降，有助于提高对生活方式中社会方面的兴趣（对闲暇时间的利用，对健康的关心等）。然而，现阶段需要和消费发展的这些特点还不能证明（在任何情况下都是如此）物质消费的刺激作用在目前条件下已趋于下降。

要提高精神和智力方面的需要，就必须具备相应的物质保证，以便在社会正常的水平上能够满足这些需要。其前提是物质资料的附带消费（例如，文化娱乐与吸引诸如乐器、无线电器材等这样一些耐用品进入消费过程有关），以及充分满足上述需要所必需的货币保证（因为增进健康、休息、从事感兴趣的活动

需要有一大笔费用）。劳动领域中非物质利益的加强，也对商品和收费劳务的需求起着刺激作用。所有这一切都是保存和维持对自己的劳动成果从物质利益上给予关心的重大作用的前提。

同时必须看到，当今满足居民需要的某些特点对劳动的物质刺激起着消极的影响。实行物质刺激的方式，有时不能使职工根据实际增加的劳动贡献充分地提高自己的工资。在这种条件下，就削弱了对工资增长的刺激作用。而已有的工资增长水平显然不足以保证转向崭新的消费结构，开发新的需要。某些商品的零售价过高，为大众消费所无法接受，也会导致同样结果。

然而，这些现象并不能证明物质利益的下降。它们最能说明这一事实，即物质利益不会自行产生。必须在经常变化的条件下，在工作人员身上寻找其形成的途径，消除和防止削弱物质利益的种种因素的作用。

这种因素有：许多商品和劳务的供应不足，未充分满足居民有支付能力的需求。商品和劳务供应不足，首先会导致所挣得的部分货币不能体现为社会上有组织的供应系统所提供的相应的商品等价物。第二，消费的水平与结构在一定程度上取决于偶然的因素（靠近货流，属于某些部门和地区系统）。这同样不能不影响到物质利益，即在以货币工资为基础的刺激因素中表现出来的物质利益。而在这方面，居民收入实现的渠道不够宽广也起着作用：这是指社会上有组织的商业和服务领域。这对满足精神和智力性质的需要尤其具有影响。

第三，物质利益原则是在加强分配的社会方向性的条件下实现的。

近几年来分配中社会公正性（社会平等）的加强，主要是由于更加坚决地贯彻执行了按劳分配规律的要求，以及根据劳动

的数量、质量和成果扩大了收入的级差。

扩大工资级差的方针，一方面基于必须更全面地考虑按劳分配规律，另一方面也决定于经常再现的工资分配中的种种平均主义倾向。这些倾向表现为：复杂程度、技能水平、劳动成果等不同劳动报酬中的差别的缩小“赶上”了劳动和劳动力特性中差别的缩小。

产生这种情况，第一是由于用于工资方面措施的大部分资金旨在提高工资的最低额，以解决重要的社会问题，如消除各类低收入的职工和某些无保障的家庭。第二，国民经济长时期来一直从家庭和个人副业中大量吸收业务水平不够和缺乏职业训练的职工(大部分是妇女)。广泛使用技术不够熟练的简单手工劳动，客观上降低了对复杂劳动、高度熟练劳动的刺激作用。第三，现有工资制度不能始终都相应地考虑到劳动的内容、复杂性、繁重程度上的差别和职工技能上的差别，并保持客观上必要的动态比例关系。第四，在截然不同层次上履行相同职能的职工的劳动报酬已形成平均主义(支付劳动报酬时对“工作质量”中的差别估计不足，而“工作质量”中的差别则表现为产品质量、职工的认真负责精神和对劳动成果的责任性等方面的差别)。

同时必须指出，根据按劳分配要求划分劳动报酬的级差，有助于实现分配的社会职能——达到收入中更大的平等。出现这种情况，是由于对职工的职业上和技能上的发展进行了刺激，加强了对克服劳动中客观的社会经济差别的刺激，为全体职工高度的劳动生产率创造了条件。

同时，实践和计算表明，工资中平均主义倾向的加剧并不会自动地导致收入的拉平。例如，强行增加最低工资额虽能缩小工资级差，但不会使收入的差别同样缩小，并消除缺乏保障的一类家庭。问题在于绝大部分(据估计，约占80%)最低工资的增长

额用于中等收入和高收入的居民集团，只有小部分用于低收入的居民集团。这证明这样一个事实：缺乏保障不是由于低工资造成的，而通常是由于沉重的家庭负担（即与多子女家庭相比较而言）造成的。

因此，物质利益原则的发展也有助于更加坚决地实现分配的社会职能。

第四，物质利益原则是在崭新的再生产形势的条件下实现的。

不久的将来，再生产形势的主要特点是完成经济向集约型发展的过渡。众所周知，最一般的集约化的本质在于，国民经济最终成果的扩大再生产是在费用简单再生产的范围内实现的。这一要求首先关系到集约经营条件下的劳动报酬：任何劳动报酬的增长都应要求并促使最终成果的超前增长。

工资组织工作的实践并没有在应有程度上着重于实现上述种种依赖关系。第一，这表现为劳动报酬和劳动最终成果之间缺乏足够紧密的联系。看来可以说，在现行的按劳分配机制下"费用"观点（根据劳动的特性，按劳动的实际消耗量支付报酬）占优势。而按劳分配的成果观点依然显得黯然失色。分配关系与现有的再生产状况、与经济集约化任务之间的联系，分配关系对解决这些任务所产生的积极作用，都要求把按劳分配的成果观点提到首位，即按体现在公认的劳动成果中的劳动数量与质量支付报酬。

第五，社会有组织的生产体系中的物质利益原则，是在该体系之外起作用的物质刺激因素运行与发展的条件下实现的。

在社会有组织生产之外用于实现物质利益的劳动活动，在当前条件下不仅没有缩减，而且是在不断增加。这一活动同个人副业中的工作、同提供私人劳务、同自我服务（修理工作、业

余爱好事业等)联系在一起。看来，必须对这一事实作双重评价。第一，证明在当前条件下物质刺激仍有其意义。第二，证明职工的物质利益在社会有组织的分配体系范围内还没有充分得到实现。这也可用来解释与获取违法形式的收入有关的现象。

在贯彻执行从质量上完善劳动报酬体系方针时，最重要的宗旨是：要更加明确和坚决地区分形成社会每一成员收入的社会标准和经济标准。现在，由于利用工资来解决社会任务，如帮助低收入的社会成员、补偿不良的劳动条件、保证充分就业，因而极大地削弱了工资的刺激职能。同时，大量经济刺激职能，首先是借助提供公房、儿童保育机构名额等来吸引和稳定干部的职能，极不合理地由社会消费基金来承担。实际上，社会消费基金的经济作用在于其他方面。第一，依靠社会消费基金来实现社会保证，可使社会根据劳动贡献的差别更加大胆地划分劳动报酬中的级差。第二，社会消费基金可大大地提高劳动力的质量。

没有发达的付费服务行业，会限制有效利用劳动收入的渠道，削弱其刺激作用，同时在取得优质社会服务方面会造成不合理的特权。

克服这些缺点的战略方针应是实现这样一个原则，即应在社会规定的社会保障最低水平上免费提供福利以满足对卫生、教育、文化服务和住宅的需要，而超出这一水平的范围则应在全部付费的基础上提供。这将使工资和社会消费基金从其实施无效的上述职能中同时解脱出来。

实现按劳分配原则最重要的方向是坚持不懈地同非劳动收入作斗争。

再分配过程，某些居民集团获取非劳动收入，对社会的生产关系和个人关系的整个体系都起着不利的作用。

经济后果既同直接侵吞国家资源(盗窃社会主义财产,攫取地租等)有关,也与削弱对劳动的刺激、扭曲分配体系有关。从社会方面来看,这类再分配关系的主要消极后果是给达到社会的社会等质性造成困难。除了收入级差上的客观因素(这些因素有机地为社会主义所固有)外,由某些公民集团获取非劳动收入所造成的主观因素也开始影响这个过程。众所周知,这个问题具有地区性。需求结构的不正常现象,贪图财富、铺张浪费、不劳而获的生活方式的蔓延,都应属于这种再分配关系的社会后果。

从社会意识形态方面来看,正在形成的社会观念形态与个人心理之间的分裂过程,在部分居民中间(其中包括某些青年集团)出现的光顾满足个人要求的心理,引起了人们特别的不安。

使居民有支付能力的需求和物质商品补偿相一致,是消除获取非劳动收入条件的基本方向。从这个观点来看,逐步改变社会产品的实物结构,既依靠有利于"乙"类部门的投资再分配,也依靠极大地提高满足居民需要的一系列生产部门的运行效率,来提高消费品生产在总产量中的比重,这是能够做到的。

消灭由于偏离社会主义分配原则而获得的收入,其最本质的因素,是为在社会劳动中最充分地发挥人的能力,为扩大每个劳动者通过加强自己对社会生产的劳动贡献来增加自己的收入的可能性创造前提。这要求消除平均主义,为在社会生产各个领域中实现有效劳动、改善劳动收入实现的条件创造条件。

必须发展由社会调节的个体劳动活动的形式,并同时对未经登记的私人经营活动进行严厉制裁。

组织这种活动的条件不应形成能获得超过社会正常界限的、无根据的高收入的前提。实行累进税、扩大私人生产同国营和合作社生产的协作可以促成这一点。

只有在消费结构发生重大变化的条件下提高对劳动成果的货币奖励，才能充分地显示出其刺激效果。在消费结构中应提高现代化耐用消费品及其成套消费品，以及各种劳务等所占的比重。渴求获取并保持这些财富，将为关心更高工资提供现实基础，并同时将为货币收入的商品抵偿扩大来源。

综合完善劳动刺激的整个体系，是有效实施上述措施的战略基础。在这方面，急剧提高工作岗位的重要性具有特别重要的意义，使每个工作人员都能真正地珍惜工作岗位。必须保障具有社会经济效益的、合理的充分就业，这种就业必须作为一种主要措施，使现有的和新投入的工作岗位同劳动力资源量保持平衡。

为此必须从经济周转中撤销没有社会经济效益的工作岗位；建立统一的国家系统来从事劳动力的抽调、重新培训、再分配和安置工作，并对从现行生产中腾出的劳动力提供物质保障。要使企业摆脱目前实际上由它们所承担的对充分就业提供社会保证的职能。切实扩大劳动者在社会生产管理中的权力，对于提高物质刺激体系的效益具有重大意义。

在加强对高劳动生产率的刺激中起重大作用的是改善劳动条件，丰富劳动内容，使所有各种劳动具有创造性和吸引力。这方面的物质基础并不是提高工资，而是实行相应的生产投资，这在制定经济和社会发展计划时必须予以充分考虑。

5.2 劳动报酬体系改革的基本方向

加强物质刺激机制作用和完善组织与劳动报酬的最重要的前提，是加强工资基金动态同企业和联合公司经营活动最终

成果的联系。M.C.戈尔巴乔夫在苏共中央6月(1987年)全会的报告中指出："……特别重要的是使每个职工的实际工资紧紧地依赖于他对最终成果所作出的个人劳动贡献，而不加以任何限制。"① 如果这一联系不能保证，就不可能扩大企业在劳动报酬方面的权力，提高工资等级制的灵活性，克服平均主义成分。

在解决这个问题方面已取得了一定的积极结果。首先，这是指保证调节工资基金动态标准的稳定性。正如历次调查资料所表明的，参加1984—1985年度实验的企业里的这些标准，通常没有改变。在一定程度上改变了企业和上级组织之间为吸收补充工作人员和提高工资基金的权力进行"讨价还价"的习惯。

据实际参加实验的工作人员的一般评估，限制不合理地增加人数的倾向是实验的积极结果之一。1985年参加实验的机器制造业各部系统中工作人员数量的实际增长额为0.3%，而计划增长额为0.5%；在加盟共和国的各个轻工业部相应为0.3%和0.9%；在加盟共和国的各个食品工业部人员削减了0.9%，而按原计划应保持不变。

对提高劳动生产率实行刺激，如果不局限于整个企业的水平，也就是说深入到企业的结构分支部门和各个职工，就会带来极巨大的效益。在车间一级采用调节工资的定额机制，可大大改变这些分支部门对可能吸收补充工作人员数量的态度，促进劳动报酬体系的完善，减少虚报现象等。

发展制订工资计划的定额法，为扩大企业在组织职工个人工资中的权力，利用节余的工资基金给高度熟练的工人规定职业技能津贴，以及给从事特别重要和责任重大作业的工人规定

---

① 《苏共中央6月(1987年)全会资料汇编》，莫斯科，政治书籍出版社1987年版，第65页。

职务工资（取代等级工资），给工程技术人员和职员的职务工资提供津贴等创造前提条件。这些措施有助于提高所采用的劳动报酬形式的灵活性，提高它的刺激作用，消除各类职工工资水平上的比例失调现象。

与去年同期相比，1985年上半年24个部系统中领到各种津贴和附加费的职工人数平均上升到56.8%，其中机器制造业各部上升到98.3%，轻工业部上升到40.2%，食品工业部上升到27.7%，地方工业上升到59.8%。

领到津贴和附加费的职工人数在各个部门的企业中有了极大增长：机床制造和工具工业部企业——66.6%，仪器制造、自动化工具和控制系统部企业——71.4%。在立陶宛共和国轻工业中增长了70.7%，在亚美尼亚共和国——增长了1.4倍，在阿塞拜疆共和国食品工业中增长了1.3倍，白俄罗斯共和国肉品和奶制品工业企业中增长了1.2倍。

按参加实验的工业企业合计，领取津贴和附加费的职工比重从1984年上半年占职工总人数的7.4%达到1985年同期的10.3%。在这一时期用于津贴和附加费的资金增长了53.8%。地方工业企业的增长速度最高，为66.1%。

根据1985年上半年的资料，在25个部中领取津贴的工程技术人员在总人数中所占的比重在21—66%之间波动，领取津贴的职员在总人数中所占的比重为15—73%。并且大多数部门，首先是食品工业、轻工业和地方工业已接近上限。具体企业的资料也说明了同一趋向，但波动幅度更大，为17—96%。

目前正在深入研究工程技术人员工资津贴的利用广度与他们的劳动报酬水平及其与工人工资比例的依存关系。例如，在苏联黑色冶金工业部、重型机器制造部、动力和电气机械制造部、化学和石油机器制造部、机床制造和工具工业部、农业机器制造

部的企业中领取津贴的工程技术人员在规定要用节余的工资基金给予刺激性津贴的职工总人数中所占的比重最高（为60%以上）。正是在这些部中，工程技术人员和工人的劳动报酬中的比例关系最低：在上述4个部系统中为0.97，在农业机器制造部中为1.03，在苏联黑色冶金工业部中为1.15。

工资津贴规定首先要支付给基层领导人员。领取津贴的工作人员在车间主任及副主任中间的最高百分比，在34个被调查的企业中有24个企业达到80%，在9个企业中达到40—80%。这种刺激形式对工长的涉及面在8个企业中超过80%，在8个企业中达到60—80%，在9个企业中达到40—60%。

对工艺设计人员的刺激形式也有了扩大。1984年在这些工作人员中只有1%的人获得工资津贴，而到1985年上半年在5个企业中其比重已超过60%（无疑，这是一些工艺和设计人员人数不多的企业），在6个企业中则波动于40—60%之间。然而，有一种明显的趋势——工资津贴对设计和工艺人员的涉及面越广，津贴的平均数额就越低，因而其刺激性作用也就越小。

根据在新的经营条件下工作的几个部的资料，1985年上半年工程技术人员工资津贴额的平均额度基本上为12—20卢布（而最初规定为6—20卢布），职员为10—19卢布（最初规定为7—22卢布）。

对在新的条件下的工作总结所作的分析表明，工人领取工资补贴以及规定可给予补贴的工作人员的范围有了扩大；用于这些目的的节余份额也有了增加。

按照高度职业技能支付给工人的工资补贴的资金总额在1984年上半年增加了70%以上。实验前在利用工资补贴水平较低的企业中实行补贴最为积极。结果，在轻工业、食品工业和地方工业企业中获得工资补贴的工人所占的比重已超过平均水

平。

与上一个实验阶段一样，1985年上半年工资补贴额并没有大幅度增长。据各个部的资料，其补贴额为7.1—18.4卢布。

实验扩大了用提高职务工资取代基本工资的可能性。然而，这种刺激提高技能水平的形式并没有得到广泛采用，在许多被调查的企业中根本就没有采用这种形式。

在实验条件下组织兼职、合理利用劳动力资源成了经济工作中主要方向之一。根据工业企业的资料，这一期间兼职工作人员的数量有了增加；兼职津贴额也有了提高，在机器制造业为26—30卢布，轻工业为24—28卢布，食品工业为20—22卢布，地方工业为19—23卢布。同时，实行兼职也有不足之处。兼职补贴的确定并不取决于基本工作中的繁忙情况。于是在基本工作繁忙和不繁忙者的劳动报酬中产生了不平等，因为后者能够从事兼职，完成额外工作量。

目前某些企业正在建立很有意义的分配工资补贴和对其水平的依据实行监督的体系。例如，在与行政部门签订合同后再规定工作人员的补贴。专家有义务根据超过年度补贴总额的年度效果制定并实施具体措施。

在定额增长基础上利用制定工资定额计划体系的做法，能澄清与实施体系有关的具体问题，它要求对这个机制的某些成分加以明确。

确定基础基金的根据，对工资的水平和变化起着重大的影响。最初采用的基础基金形成方法，为参加实验的企业建立了不公正的优惠条件。从计划年度前的年实际加算工资中没有扣除非生产性工资开支，如越出正常工作条件、在加班时间工作的计件工人津贴，支付整天停工和轮班内停工的报酬。同时，上一年实际加算的工资提高到了年底未利用的、相对节余的工资基

金总额(包括用于提高物质鼓励基金的部分工资)。

基年的节余在计划基金增长额中起着明显的作用。在许多情况下，对全部节余进行核算就能为平均工资增长超过劳动生产率增长创造前提。例如，根据劳动科学研究所的资料，1985年这种节余在工资计划基金增长额中所占的比重在爱沙尼亚加盟共和国轻工业部系统内为60.7%，仪器制造、自动化工具和控制部系统内为53.6%，俄罗斯联邦轻工业部系统内为47.6%，等等。列入工资基础基金的非生产性开支额也起着相当大的影响，因为在个别企业这种开支随着产量的增长不断超过工资基金的增长额。

因此，从1986年起，确定工资基础基金的程序更加严峻了。从中要扣除不少于50%的用于越出正常工作条件的补贴和在加班时间工作的津贴及停工报酬总额。相对节余的工资基金减低到年终转入物质奖励基金的资金总数。

同时，加强基础基金核算根据的问题同劳动的组织、定额化水平有关，因为这一水平在各个部门和企业中差别极大。在许多企业中定额明显压低。这样一来，改行定额计划法时就会导致不合理地提高基础基金。

定额净产值指标有着严重的缺陷。在大多数部门中工资变动同这一指标挂钩。这一指标人为的性质，脱离企业实际的资金周转额，为过分提高产量创造了广泛条件。破坏了对平均工资和劳动生产率相互关系的有效监督。

面向通用定额，是保证其刺激作用的最重要条件之一。然而这一原则决不意味着应在所有的部门和企业采用工资与生产成果挂钩的统一体系。工资基金与产量在定额上挂钩，对于产量和在业人员人数大幅度波动的经济环节来说，是不能接受的。在这里可以更有效地利用平均工资与劳动生产率增长的定额联

系机制。在产量不断下降的部门(由于一些客观因素的作用),可以使用规定几年不变的工资基金来刺激节约活劳动。

实行定额调节用于劳动报酬的基金,为深入改革工资等级制的运行原则,尤其为生产领域中依靠企业创收的资金并在其范围内保证改行新的基本工资和等级工资创造了前提。

在第十二个五年计划期间,节余的工资基金,在必要时还有部分物质奖励基金,都是实行新的等级工资条件时的资金来源。这些资金的积累应依靠采用先进技术和先进工艺、完善劳动和生产组织、改进定额化、简化管理结构并在此基础上缩减人员数所提供的效果。

由于提高基本工资和职务工资是依靠联合公司和企业的自有资金实现的,所以大大地扩大了它们在这方面的权力。

对保证实行新的等级工资条件计划性的机制已有所规定。要看到,各个部和主管部门是在全面检查联合公司和企业的结算后批准在部门内实行这一措施的进度的。提高基本工资与职务工资的具体日期和阶段,由企业领导与工会委员会协商并根据劳动集体的意见确定。

自1986年起,有60个生产部门已采用崭新的方法来建立等级劳动报酬。① 工人的基本工资平均提高20—25%,专家和职员的职务工资平均提高30—35%。对加速科学技术进步最有积极影响的职工等级工资条件,规定保证优先增长。例如,设计人员、工艺人员的职务(最大限度)工资提高45—50%。至于工人,则基本工资的优先增长,只限于同科学技术进步联系最密切的那类工人。众所周知,目前在机器制造业中采用两种基本工资:一种是对从事普通作业的工人,另一种是对从事机床作业

① 《社会主义劳动》杂志,1987年第1期。

的工人。看来，也需要提高创造新技术和最先掌握新技术的工人的劳动报酬。因而划出了第三种工资标准，它比从事普通作业的工人的基本工资相应高7%。

这种工资标准用于在通用设备上、在工具车间和其他生产准备车间、生产特别复杂的产品的工具制造工和机床工，以及修理工、调整工和操作自动生产线、数控机床、机动生产系统，以及其他特别复杂的、独一无二的高效生产设备的工作人员。对这些工种的工人基本工资增加30—45%。同时，为了加强对提高业务水平和职业技能的刺激，对他们实行8级工资等级表来取代现行的6级工资等级表。

工资等级制的弹性有了明显的提高。根据伏尔加汽车厂、卡马汽车厂、高尔基汽车厂（和在其他工业部门中采用伏尔加汽车厂工资等级制的基础企业）的多年实践，采用按具体工作岗位上的劳动条件划分级差的基本工资补贴（24%以内）来补偿不利的劳动条件。此外，还允许对高强度劳动实行12%以内的基本工资补贴。上述补贴的具体数额根据工作岗位鉴定结果由企业负责人与工会委员会协商规定。

劳动条件补贴的办法很简便。评估主要同生物学和医学劳动条件有关的一系列参数；根据其有害程度还规定相应补贴额。最初可以列出一系列劳动条件有害和特别有害的作业和工种，作为确定这些补贴的类似标准和原始数据。但是，必须在具体指标的基础上充分地评估该工作岗位上的劳动条件。

这种办法是灵活的，它能够有效地考虑到个别劳动条件，引起行政部门和工会对具体工作岗位合理化的重视，并制定更加有根据的政策，使资金用于技术革新和改善劳动条件。劳动条件的完善具有刺激劳动生产率增长的补充因素的作用，因为减少对不良劳动条件的补贴会促使工人去保持已达到的工资水平。

而这只有在劳动生产率进一步提高的基础上才有可能。

确定对高强度劳动补贴的办法比较复杂。在这方面，可用劳动耗费定额来评估工作繁重的程度。若采用正确规定的定额，进行这种分析就不太复杂了。这时对每一种作业都要确定定额指标。如果积极负荷超过定额值，则企业领导可据此确定基本工资补贴。

这种方法促使劳动集体和具体工作人员去挖掘内部潜力，以较少人数完成计划任务，承担额外的职能、操作和作业。补贴同工作人员的工种无关，而是同他的具体的劳动条件和劳动的实际紧张程度相联系。补贴按具体条件下实际工作的时间进行加算。

工程技术人员和职员的基本工资也起了很大变化。让我们指出其中一些主要的变化。

第一，理顺各类工程技术人员的劳动报酬。首先确定工人基本工资和工程技术人员职务工资之间更合理的对比关系。总的说来，工程技术人员职务工资的增长比工人的基本工资约高10—20%。同时，直线领导（工长、工段长、车间主任）、设计人员、工艺人员、质量监督服务人员拥有优先权。为了更加使工程技术人员从物质利益上关心提高自己的技能、提高劳动质量和加速科学技术进步，实行工程师、经济师、技术员和其他专业人员等级制（类似于设计人员、工艺人员的等级，以及授予工长等级）。

同时扩大了根据职业技能增长情况提高工资水平和提升职务的可能性。大大地扩大最低职务工资和最高职务工资之间差别的幅度，对这方面具有促进作用。例如，以前生产特别复杂产品企业的工程师的职务工资为 115—150 卢布，现在（不考虑类别）则可以达到140—190卢布。如果是一级设计师和工艺师，只注重他们的职业技能和业务水平增长的因素，职务工资就可提

高并规定在140—260卢布范围内；一级工程师和经济师可规定在140—230卢布范围内。众所周知，在这种情况下，对劳动成果优异和承担责任重大的作业可采用职务工资津贴。津贴额度可达到设计师和工艺师职务工资的50%，其他工程技术人员可达到职务工资的30%。这样一来，工作出色的最高级设计师的职务工资可达360卢布。① 这种建立职务工资的方法不仅（正如已经指出的）大大地提高了职工对提高职业技术的关注，而且（相应地）降低了对变换工作岗位（领域）的兴趣。无疑，这对加快科学技术进步的速度起着积极的影响。

按现行的工资表工长的职务工资为140—150卢布，而按新的工资表为160—220卢布。如果是一级工长，则职务工资还可提高20%，如果获得优异劳动成果，还可增加50%的职务工资津贴。② 这种措施应有助于保持直线领导人员编制的稳定性，吸引有主动精神和业务高度熟练的专家担任这些职务。

在评估工程技术人员劳动效益时鉴定书的作用有了提高。联合公司和企业的领导人不只有权根据鉴定书作出关于升职、定级、提高职务工资和规定津贴的决定，而且有权作出关于把个别工作人员的职务工资降到最低规定（该职务）额度、减少或者取消津贴、调到低收入的职务或者免去所担任的职务的决定。在实行工程技术人员等级制和扩大职务工资"分叉"时，可不再制订高级专业人员和普通专业人员之间的对比计划，以及按工资表制订平均工资计划。

建立劳动报酬等级条件的新方法，意味着联合公司和企业在按今天的要求组织生产经营活动中经营自主性的实际扩大。

---

① 《社会主义劳动》杂志，1987年第1期，第32页。

② 同上。

经营自主性的扩大只有在同时加强经营结果责任性的基础上才能实现。实行基本工资和职务工资所必需的资金，正如已指出的，要依靠挖掘企业内部潜力来形成。提高基本工资和职务工资，取消详细规定具体职工货币津贴的大量多余的限制，同时也加强了对用于劳动报酬的资金总额的控制。

新的基本工资和职务工资可根据必要资金的积累和劳动集体一次性按联合公司和企业结构分支部门或者按工作人员的某些等级和工人的工种准备程度而实施。

同时，管理机构工作人员新的职务工资是在该联合公司(企业)全体职工转向新的劳动报酬条件后规定的。正如已经指出的，在所有情况下都应当保证劳动生产率比平均工资超前增长，并据此确定提高基本工资和职务工资的期限和顺序。

为了领导整个这项工作，在企业(联合公司)里可成立以企业(联合公司)经理为首的专门委员会。其中包括有关服务部门和生产分支部门的领导人、先进生产者和班组长以及社会组织的代表。

这些专门委员会的工作的使命，是要促使经济管理领域内集中推行的措施与生产内部经济机制的发展紧密结合起来，促使将现代经营管理的要求下达到每个职工和每个工作岗位。授予劳动集体以实行新的等级工资条件的权力，同时也是国家保证，即保证使在这种情况下获得的工资节余归联合公司和企业支配。这种实行等级工资条件的方式是挖掘组织-经济潜力和社会潜力来提高生产效益、加速科学技术进步、运用先进经验的重要杠杆。因为这一切都是用于提高基本工资和职务工资的资金的潜在来源。

加强劳动报酬同生产最终成果之间的联系时，必须考虑到，物质刺激是经济机制在社会关系方面极敏感的成分。因而不容

许对由社会因素加在劳动报酬比例和变动上的种种现实限制采取表面的或者“唯意志”的态度。规定和提出相应工作可以接受的劳动报酬水平，以及在整个范围内和受过职业技能训练的同类集团范围内所允许的级差限度，是在社会发展过程中形成并改变的。必须考虑到这些问题。对由这些规定产生的种种限制考虑不周，会造成在业人员某些集团(受过职业技能训练的集团、在不良条件下工作的企业职工集团等)劳动质量和劳动纪律的社会紧张状态，因为他们的劳动报酬显然低于可接受的水平。

在劳动报酬比例中准确反映各类劳动的社会意义、具体职工及其集团的劳动数量和质量——这一切在很大程度上影响到更加积极地利用动机机制的可能性。在现行的经济管理体系范围内，集体的劳动报酬与其活动最终成果的挂钩，由于后者同外部因素(即在很大程度上不取决于劳动的数量和质量，以及该企业的生产效益的那些因素)的紧密联系而日趋复杂。

外部因素并不归结为经营的客观条件上的差别。因为由此而产生的后果可在一定程度上受到资源付款制的限制。

问题首先在于，对生产计划和经济上相互联系的体系作出指令性规定，使活动结果取决于计划产品目录的盈利水平、受订货企业委托的供货企业的可靠性。价格不大反映所产产品的实际效益，并且歪曲集体的最终劳动成果。

因此，正如上面几篇中所指出的，只有在综合改革经营管理的范围内才能切实改革动机机制，加强工资的刺激作用，因为实行综合改革才能在形成生产计划和选择经营伙伴方面大大地扩大企业的自主性。

在这种改革的范围内就劳动报酬制度而言应该：

克服劳动报酬中的平均主义，办法是取消对劳动中取得的实际成果提高物质奖励的种种不合理限制，严格制裁强度过低

的工作，取消"算出"有担保的平均工资的做法，发展在加强经济责任制关系的总任务范围内对某些职工的工资实行集体监督的形式；

首先在各个部门和主管部门之间取消同劳动贡献和劳动条件实际差别无关的各种工资级差；

劳动的班组组织是在社会正常水平上拉平绝大多数职工劳动强度的主要手段，可在这种组织的基础上发展集体劳动报酬的形式；不应该把由此而产生的班组成员劳动报酬水平接近的趋势与职工劳动积极性存在本质差别时所允许的工资的平均制混为一谈；

在改行新的等级工资条件范围内，在根据国民经济最终成果形成劳动报酬基金和扩大劳动集体对劳动报酬基金分配权的基础上，使劳动报酬的集中调节方法、经济调节方法得到最佳的结合；

提高奖励制度的效益，把各种奖金统一在统一的奖励基金中，这种统一的奖励基金的形成与基本工资的联系比现在要松弛得多；

对用于补偿不良劳动条件和居住条件的资金的形成与开支实行更严格的国家监督；改为实行对保留繁重、有害劳动条件的工作岗位征收罚款的做法；规定企业绝大部分相应的补偿费要靠自己的经济刺激基金筹集。

问题讨论：意见和建议

在围绕本报告① 展开的讨论中指出，引起注意的是以尖锐而又非传统的形式提出分配关系中现实问题的那部分。在这

方面提出了以下一些看法。

在报酬级差落后于劳动内容的差别的诸因素中间，报告没有提出劳动力短缺压力这一因素。不管引起这一因素的原因如何，它急剧地缩小了基层生产集体（车间、科室）内劳动报酬的实际幅度。劳动力短缺对提高最低和平均劳动报酬水平起着影响，以便在招工时比地区内其他企业拥有更多优势。同时这个短缺抑制了最高报酬的增长，因为报酬级差大，通常会使集体中的劳动气氛复杂化，并促使干部流动。总的说来，在保持平均水平的情况下扩大报酬的幅度会促进劳动效率的提高。而劳动效率的必要性在许多情况下被集体看作为工作条件的消极特征，会导致干部外流。在这个意义上可以说干部短缺是抑制报酬中划分级差的因素。

报告中公正地指出了“费用”观点占有优势：劳动的实际费用是根据劳动的数量和质量特征进行支付的。可是还应该对这种方法的作用范围加以修正。要知道，对于工程技术人员、职员和科学工作者往往实行相当不利的方案：与其说是支付其劳动的实际费用，不如说是支付其劳动的计划费用。这一论断对于科学技术单位说来是公正的，这是就这个意义而言，即上述各类工作人员超额完成工作量计划在现行经济机制下不会导致工资基金的增长。对于某些工作人员来说，职务工资也不可能按实际

---

① 在讨论过程中发言的有：经济科学博士C.C.阿普捷卡里（顿河黑色冶金科学研究所）、A.Л.布罗斯拉夫斯基（苏联国家计委综合运输研究所）、经济科学副博士T.И.叶菲缅科（扎波罗热变压器生产联合公司）、副教授Г.Л.伊戈利尼科夫（伊凡诺沃大学）、经济科学博士Ю.П.孔金（苏联部长会议国家劳动和工资问题委员会劳动科学研究所）、B.Ю.库尔季诺夫斯基（哈尔科夫共青团员机器制造厂）、副教授A.M.莱科夫（列宁格勒沃兹涅先斯基财经学院）、Г.T.奥斯特罗韦尔霍夫（亚速冶金联合企业）、B.Л.西特尼科夫（列宁格勒马克思机器制造联合公司）、副教授A.Б.丘拜斯（列宁格勒工程经济学院）。

贡献付酬。奖励制度并没有扭转局势，因为其主要的现实职能是补偿不足的报酬水平，而不是对额外的成果给予奖励。

还提出了这样一种想法：各种刺激的不同方向性在报告中被说成是刺激体系的不配套，并且被评价为消极的现象。同时在这里不妨说一说刺激的综合性的表现，因为一种刺激（劳动内容）实行无效可由另一种刺激（物质刺激）予以补偿。然而问题不在于术语，而在于由这一说法得出的关于不准对无威信的劳动（因循守旧的、繁重的劳动等）加强物质刺激的结论。对此是决不能同意的。对刺激体系的曲解，这只是对劳动结构在内容上的曲解的反映。因而它能保持劳动力资源和工作岗位之间的结构平衡。可见，主要的问题不是刺激，而是劳动内容。可以假设，只要在国民经济中保留着无威信的劳动工种，就应该存在刺激的多方向性。

在分组会上讨论了所实行的完善劳动报酬方面的措施。指出了在完善劳动报酬方面所取得的进展：扩大了工资等级表的幅度，实行了（在机器制造部门）7级和8级工资制，以刺激完成最复杂的作业；划分专业人员劳动报酬的级差；从个人奖励转向集体形式的奖励（给班组、工段、车间发奖金）等。

企业和组织没有充分利用劳动报酬范围内的自有潜力。在补贴和奖金分配中的平均主义仍十分严重。这样一来，往往使它们变成保证“达到”平均工资水平的某种“补发额”。

在各类工作人员其中包括领导人员的劳动报酬中，依然存在着平均主义的倾向。经理的职务工资大大低于最合理的数目。其数额不符合必须划分劳动报酬级差的要求。例如，按平均工资额度，哈尔科夫共青团员机器制造厂厂长在本企业中仅占第三十七位，而亚速冶金大型联合企业经理在本企业中仅占第七位。在经互会成员国是不容许出现这类不适应现象的。

在苏共第二十七次代表大会上提出了一项任务：要采取坚决而有效的措施，来清除分配机制中的平均主义。

要肃清对劳动报酬方面改革的“信仰危机”。必须在很大的程度上摒弃这方面所积累的种种限制，其中包括重新审查奖金的最高额。

目前在许多部门和生产单位中兼职十分普遍。必须批判性地对待这个问题，因为兼职往往意味着工作人员在主要工作岗位上负担太轻。

今后必须缩小按部门原则（部门先后顺序）划分工资级差。目前在这方面只跨出了一小步。必须走按跨部门范围划分劳动报酬级差的道路。在苏共第二十七次代表大会的决议中再次提出了按地区划分劳动报酬级差的任务。要扩大实行专门系数的地区，对该地区所有的劳动者实行地区系数。

在分组会上指出，通过对各个部门第十二个五年计划的计划结算的分析表明，如果根据核定的标准，那么所规定的工人平均工资增长速度超过工程技术人员的平均工资增长速度。换句话说，工程技术人员类的平均工资增长速度及其标准水平将低于工人。此外，为了提高工程技术人员的平均工资，规定要压缩其人数。因此，下达到企业的工资基金形成定额体系，实际上是朝着不同于新的等级工资体系的相反方向（在工资变动方面）起作用的。因为在新的等级工资体系中规定要在较多地提高工程技术人员基本工资的基础上使工程技术人员和工人的工资增长速度接近。总的工资标准由苏联国家计委确定，而各类工作人员的工资标准则由苏联财政部确定，并且在制定时没有足够的根据，也不同苏联部长会议国家劳动和工资问题委员会协商，因而削弱了工资体系改革的刺激作用。在分组会上指出，除了工资基金形成的总标准外，批准调节各类工作人员工资额的部分标

准是不适宜的。

与会者还说到，在转向新的劳动报酬条件时，要作出一切必要的规定，以避免侵害生产联合公司、企业的权力。对利用工资基金提出种种限制，集中调节各类工作人员（工程技术人员、设计人员等）的人数是不适当的。

下达到企业和联合公司的计划在资源上往往是不平衡的。在这种条件下修正计划成为一种被迫的行为。而且修正的结果有时对劳动集体的利益起着消极影响。各个部和地区机构用原先的一套未经新实行的标准法令规定的指标（已销产品额、商品产值额、定额净产值等）来评估生产集体的活动。并且不是按累计，而是按月进行，这样也会造成否定实行奖励的办法。当一个指标没有完成时，完成其他指标的刺激就随之消失。地区机构加强了对生产日用消费品和为居民提供劳务的要求。然而这些要求常常不客观地被过分提高了。由于劳动者被抽调去从事农业、建筑业、清扫街道等，工时总数的损失更大。

可以列入上述不适应现象的基本原因有：

在管理和计划工作中硬性集中占优势，继续“从已达到的水平”开始制订计划的做法；

地区领导和部提出的评估指标不协调；

官僚主义的极端主义，对加速社会经济发展持形式主义态度。

在分组讨论会上提出了关于加强协调按“自上而下”格式进行改革的工作、不准从以前通过的标准法令和条例后退的意见。

国家的经济和社会发展计划必须在技术和工程核算的基础上加以制定，以便提高所核准的指标的依据性和五年计划、年度计划任务的现实性。因此需要编写工程经济核算方法学，运

用直接测量计划紧张度水平的方法；必须在崭新的水平上重新着手编制生产联合公司（企业）和组织的登记证。

与会者还谈到，需要更加善于调节额外收入、工资率以及工资的基本部分。近来，基本工资在工资中的比重由于计件工超额完成生产定额而下降了。例如，扎波罗热变压器生产联合公司1976年基本工资部分的比重为70%，而目前为49%。这是计件劳动报酬的费用：计件工超额完成生产定额达到120—130%；同时70—80%的定额是有技术根据的。

一些发言者坚持必须改行按定额任务的计时劳动报酬的意见。产生了定额质量的问题。起点是工艺说明书和纪律。但这种方法还没有得到广泛推广，因为目前制定定额是交给定额员包办的。

上面已经提到，工资基金的形成目前是同定额净产值的变化相联系的。同一种产品的劳动占用量定额和净产值定额的幅度为20%以内。建议规定基本的标准劳动占用量，使工资基金取决于定额的紧张程度。

企业收入结余分配法是劳动报酬资金形成的一种方式，必须小心谨慎地加以对待。这也是可以理解的，因为企业和联合公司运行的条件有着本质差别。

在新的经营条件下企业在加强工人、工程技术人员和职员工资附加和补贴的刺激作用方面的可能性有了扩大。必须利用列宁格勒联合公司和企业所积累的关于完善设计人员和工艺人员劳动报酬的经验，特别要考虑到每个职工对最终活动成果所作出的贡献。

在分组讨论会上指出了关于等级劳动报酬的规定和工资基金形成机制之深刻的内在联系。几乎存在着严格的依存关系，它表现为利用工资基金的规定程度是工资基金形成机制的根据程

度和劳动者参与企业管理程度的反函数。换句话说，工资基金同最终成果的联系越强，企业（联合公司）管理民主化的水平就应该越高，利用工资基金的规定程度也就越弱。因此，特别重要的是要培养劳动集体利用自己权力的意向和才干。

提出了是否应进一步改变工资基金利用方式的意见：

把工人最高级别基本工资幅度的级差（在一个部门和一个层次范围内）提高2—3倍，把工程技术人员职务工资幅度的级差提高6—7倍；

实行每种级别基本工资的“交叉”，并给予企业在“交叉”内独立选择基本工资的权力；

取消各种额外津贴最高额的限制；

规定联合公司和企业工程技术人员和科学工作者已定的职务工资份额，在这个范围内允许因工作中的疏忽而削减支付额；

取消以任何形式对工程技术人员干部结构作出指令性规定（行政管理人员比重，工业生产人员中工程技术人员比重，工程技术人员中设计人员和工艺人员的比重，分支部门可行的最少人数等）。

同时要扩大试验性检查和比较根本性的建议的范围，这些建议涉及到：

· 保持每个工作人员有保证的最低职务工资（根据工作人员的业务水平允许提高这部分工资），并以按劳动参与系数分配的集体计件附加工资的形式支付工资的其余部分；

对等级工资制（在部分基本工资和职务工资中）只保留限制每个级别和职务最低报酬水平的职能。

（简评由经济科学副博士A.B.切尔尼科夫起草）



管理的组织结构

经济科学博士Б.З.米尔纳
经济科学博士В.С.拉波波特

6.1 组织改革的任务和原则

正如《苏联国营企业(联合公司)法》所规定，要改为实行以加强经济的领导方法、扩大生产环节经营独立性和加强其对工作最终成果的责任为基础的完整管理体制，就需要从根本上改革所有层次上国民经济管理的组织结构。同时应该考虑到社会生产规模的增长、劳动专业化和协作化的发展、活力的增强以及经营活动社会经济目的的复杂化。在苏共第二十七次代表大会关于苏共中央委员会政治报告的决定中指出，必须"根据生产的集中、专业化和协作的趋势，根据相互联系部门综合体、地区性生产组织和其他跨部门组织发展的趋势，使管理具有现代的组织结构"①，这是经济机制改革的基本任务之一。

苏共中央6月(1987年)全会批准的《经济管理根本改革基本条例》对现有的国民经济管理组织结构已作了详尽分析。《基

① 《苏共第二十七次代表大会资料汇编》，第104页。

本条例》指出，现有管理结构和方法的特征是机构臃肿和不断膨胀，并企图不通过利用经济利益的途径，而借助于详细、具体的指示与琐碎的监督来领导经济。结果，正如苏共中央6月(1987年)全会所指出的，管理体制的效率越来越低。

必须对经济中的所有组织结构(从基本环节到部门、地区和整个国民经济）实施改革。正因为如此，极重要的是要详细研究现行管理组织形式的一些基本缺点，谈一谈过去的某些教训。

在这方面已堆积了许多矛盾和不良倾向。其中最重要的矛盾和倾向可列举如下。

1．生产经营环节、部门和地区子系的任务与国民经济发展最终目的失调。

它表现为在某种程度上追求本位主义和地方主义，指望于形式上和数量上完成计划容量指标(价值指标、重量指标等)，而不是从质量上完成考虑到消费者和整个社会利益的品名合同义务。这种各种利益对立的后果是：隐藏内部潜力，对扩大跨部门协作持消极态度，使用昂贵材料，优先生产所谓有利可图的产品。正是由于这一原因，造成在未充分利用现有设备的情况下就力求投入新的生产设备，分散基建投资，延长生产能力的施工期和投产期。

2．现有管理机构不太适应于愈益迅速变化的任务和活动条件，并由此而使生产经营系统在对待新的要求上产生了惰性。

不能令人满意的产品更新速度以及产品的低下质量，资源供应(甚至对最重要的国民经济规划)方面的巨大困难，经常性脱期，以及对运用许多先进方法和生产、劳动、管理组织形式所持的形式主义态度，都证实了这一结论。许多经过实践检验的

和由主管机关核准的科学技术决策几十年来一直被采用着，一些部门和组织的领导人对这些陈腐、无效而又习以为常的决策又抓住不放。

3. 协调部门间和地区间相互作用的形式与方法不太有效，结果造成中央机关疲于解决日常问题，从而使部门和地区管理环节减轻了责任。

大家知道，各加盟共和国部长会议、苏联国家计划委员会、苏联部长会议国家科学技术委员会、苏联部长会议的大部分决定，都是为协调各个部、地区机关的日常工作问题而作出的。同时，没有完成重要国民经济任务的基本原因是破坏协作供应、不及时提供设计技术文件、施工不配套、基本生产部门与其基础结构之间比例失调。高效能技术设备经常未按用途使用，高质量技术工艺系统缺乏应有的运用条件，成品设备数年不予安装，等等。

4. 不同领导层次在作出决定和分配资源时权力与职责不平衡，结果造成管理过分集中和执行机构纪律的松弛。

这首先意味着，计划和科学技术决策机关没有充分承担起对指令性任务的资源保证作出论证的责任。而负责实现计划的环节则不拥有资源分配方面的一切必要权力。结果，计划制订机构经常修改任务，而执行机构则总是为中断任务寻找“客观”理由。而且各种资源分配权力的集中，使日常问题审核工作往往转嫁到最高层领导身上。这样一来，就削弱了下层领导的责任，使它们失去了形式上的自主性。

应考虑到某些共同原因和客观原因的存在，这些原因的总和作用必将导致在管理系统中产生辩证矛盾和组织问题。第一，这是指大规模的和内容多种多样的生产活动及其目的，而不是简单评估和标准。第二，指社会进步和科学技术进步日益加快

的速度，它使中期计划工作严重含糊不清，造成资源经常短缺。第三，指部门和地区发展的客观不平衡性，从而产生难以预报的和崭新的国民经济问题。第四，指专业化与一体化过程、集中与发展自主性、产品产量增长与产品质量提高的矛盾。

因此，完善国民经济管理的组织结构的总的要求是：

必须从根本上重新审查国民经济最高领导机关所履行的计划协调和监督调节职能的内容与范围之间的相互关系，并相应地重新审查管理机构的结构环节的组成与职责；

需要改变部门管理机构的作用，调整它们同国民经济最高领导机关以及同所属的生产经营组织的相互关系，以保证最优的监督范围并提高监督的效力。

在实施最高层职能领导中达到这样的统一程度，以致能够以最大限度协调一致的决策和最小限度的工程重叠对实现国民经济发展有关目标负完全责任；

把目标程序管理形式放在现行结构上，应不破坏职能目标发展的稳定性和完全保持最高领导机关有效监督和协调的可能性；

合并部门和地区管理结构，以保证有效地达到部门发展和地区发展的目的；

发展社会生产基本环节管理形式的多样性和改变它同中层与最高层部门领导的相互关系；

简化管理的组织系统图，不再增加中间环节；与加强经济杠杆和对高效率工作的刺激相配合，把达到国民经济最终成果的行政责任集中在相应的层次上。

在管理结构改革过程中，除了遵守一些总的管理原则，如民主集中制，国民经济利益、集体利益和个人利益的统一，保证反馈等原则外，还必须更全面地依据一些更具体的原则性条款，

这些条款应该充当选择某些组织方案的准则。可以建议用作这种条款的有：

使授予管理机构的资源分配权与它所担负的使用资源的责任完全一致；将达到某种最终工作成果的全部责任集中于一个机构(一个人)；

在不同管理机构活动中避免相同(旨在达到同一结果的)职能的重复；

把作出与同一国民经济最终成果有关的决策的管理层次数量减少到最低限度；

在为有关管理职能正常许可的工程项目数量(可管理性定额)界限内，遵守指令性领导和监督的范围；

在不同管理机构之间划分解决战略任务和业务问题的职责；

保证隶属管理机构的目的和利益无矛盾；

在每个机构的职能中决策权一定要与监督决策执行的责任相结合；

管理机构要专门化，以解决要求完成极相同活动形式的问题。

问题在于：如果不从根本上改造组织关系的现有程序和内容，就不可能遵守上列要求和原则性条款，因为只有在这些组织关系的范围内才能保证现行管理体制的完整性。因此，开始改革时不仅必须提出最合理的组织结构形式和建立组织结构的原则，而且必须提出从现有形式过渡到崭新形式的、可被接受的方法，后者在目前时期也许最为重要。

这些方法应规定各种不断变化的组织结构，使每个过渡阶段都能为整个经济机制的发展创造必要条件，并在国民经济所有环节之间保持足够的组织联系，以保证经济的正常运行和无

条件完成集中规定的任务。

6.2 对组织改革的总的态度

党的第二十七次代表大会指出："总之，我们在完善管理和计划工作、改革组织结构方面所做的一切，旨在为经济体系基本环节——联合公司、企业的有效运行创造条件。"①

从代表大会所下定义的完整管理体制的总的概念出发，必须将发展组织结构看作是一项为扩大经营自主性和加强企业与联合公司、基本经济环节所有组织对活动最终成果所承担的责任创造组织条件的工作。这项工作的实质在于，确定社会生产所有组织上独立的参加者与国家管理机关之间行政法律关系的内容和程序，因为要扩大集中调节国民经济比例的能力，它们之间行政法律关系的内容和程序就必须在最大程度上符合生产单位完全经济核算与自筹资金的要求。

因此，重新审定和重新分配所有现有管理主体（从中央经济主管部门、部、地区领导机关到联合公司、企业、组织）的职能、权限和职责，以建立符合经济机制新内容的关系，正在成为组织改革的关键问题。

大规模经济实验和许多国民经济部门转向经营新条件的实践表明，根据新原则重新分配权限和职能的问题，尚没有简便的解决办法。甚至最高层作出的标准法令也无法得以完全实施。在实际管理过程中，正如前几篇中已经指出的，这些法令的条文在解释上是有争议的，出现了变形，而且在许多情况下竟被随便

① 《苏共第二十七次代表大会资料汇编》，第35页。

弃置一旁。

这种情况在一定程度上是由于行政机构臃肿和实际上不受控制的法律文件和规定细则的文件过多而造成的。但组织改革的主要障碍，即不断降低组织改革效率的因素，则是以简单概念来说明多层次管理系统（国民经济就是这样一种系统）中诸关系的性质，并且相应地以简单态度来对待诸关系的变化。

在现代经济机制中，组织等级阶梯每个阶段上行政权力的潜在力量，即有关管理机构职能、权力和职责的总和，是截然不同的。决不能把它看作为在每个层次上是其范围有所不同的一些相同性能的总和。可以有充分理由断言：每个管理层次（中央经济主管部门、专业部、地方人民代表苏维埃执行委员会或生产联合公司管理机构）的职责和权力产生于它在作出经营决策过程中的组织作用，因而是无可比拟的，并且是不能相互取代的。

与这一原则条文相反，实际上往往试图通过机械地保持平衡，即把某些职能和权力以机械平衡的方式从一个机构转交给另一个机构的办法，来解决职能、权力和职责的重新分配问题。同时，丝毫没有注意到一条极重要的理论原理：在金字塔形的等级结构中，部分权力可以授予下级，但上级的职责是不能分割的，也不应授予下级。

离开上述规章，会造成极严重的不良后果，实际上会破坏系统的完整性。需要明确地说明，上级机关的职责不是主观地凭意志形成的：这一职责产生于它在相应层次系统管理过程中的组织、协调和调节作用。这一职责不可能转让给下级机关，因为后者只是被管系统的组成部分之一，而且由于自己的地位，它不能起到整个系统管理主体的作用。

然而，如果同意每个管理层次的职责不能转让给下级，那么由此可以得出结论：保证这一职责的权力决不能缩小。行政机

构之所以坚决不愿意把许多权力转让给下级环节，其原因就在于此，而不仅仅在于行政机构的官僚主义和守旧心理。

问题的日趋严重，还由于实施权力的机制的性质本身。这一机制的性质在于：上级机关将自己的某部分权力转让给管理客体时，它依然经常可以对使用所授权力的正确程度进行监督，并能够局部地或全部地限制这些权力。在这种机制下，决定组织结构的管理关系的程序是不稳定的，而结构本身是不均衡的：一些管理客体可以拥有较大权力，另一些则较小。

上述理论上的看法为经济部门转到新的经营条件上去的实践所证明。检查表明，尽管标准法令规定了扩大企业和联合公司经营自主性方面的措施，各个部和主管部门总是寻找借口来限制隶属单位活动的自由，提出额外任务、限额、报告指标等。现有的整个监督机构无法中止这一向心倾向。

要在科学基础上解决这个问题，必须从根本上改变态度，调节好各个管理等级层次之间的关系，分配它们之间的职能、权力和职责。

应从划分国家管理机关的职责开始。历史上形成的情况是，国家管理机关负有现在不为它们所固有的一些职责和职能。这首先是指对其隶属客体的执行活动的结果、对保证达到集中规定的目标的过程的内容所负的责任。

这可用部门管理组织的例子来表明。迄今为止，各个专业部对其所属企业和联合公司的计划义务的完成，以及对它们遵守标准规章负有责任。对这一由生活检验过的传统，大多数经济领导人没有产生任何怀疑。然而，分析表明，它与完整管理体系中诸关系形成的原则是有矛盾的。

确实，一个部作为国家部门管理的机构，客观上有责任最大限度地满足国民经济对部门产品的需要（在最有效地利用 拨 作

生产活动用的资源的情况下）。因此，部应该对所属客体施加影响，使它们尽可能接受比较紧张的计划义务，并节约使用所提供的资源。

然而，各个部、中央机构直线领导人对企业和联合公司完成它规定的计划任务所负的行政责任明显地大于对部门活动的其他结果所负的责任。因此，即使企业试图接受过低任务和获取多余资源，各个部也自动起来维护企业。这种方针与各个部的上述任务，与它们对加速科学技术进步、提高整个部门工作效益和质量是有明显矛盾的。

显然，只有一种方法能消除上述矛盾：使部摆脱对所属单位执行活动的结果所负的责任。这种方法还有助于消除现行组织结构的两个传统缺点：第一，职责重叠，即由两个独立机构（企业和部）来负责达到同一个结果——执行计划；第二，部千方百计设法保护企业活动，这是由于必须对其结果负责所引起的。

所有其余的国家管理机构的职责也可照此办法重新予以审核和协调。只有在严格划清职责（根据在完整经营体系概念基础上确定的、每个机构的作用）后，才能合理地和有根据地分配权力和职能。这种划分的原则完全可以通用，它包括以下几点：

1. 每个管理机关的权力应该与它达到严格规定的最终目标的责任尺度完全一致。缺乏权力，会丧失保证必要结果之实现的可能性，产生无人负责现象和官僚主义。而权力过多，则会破坏各管理机关相互之间的正常关系，导致唯意志论，造成下级环节无人负责的现象。

2. 管理协调机构的权力不能扩大到用于作出一些同样的决定。如果企业被授权分配一定的资源、制订生产计划、分配产品，那么上级机关就不能再被授予这种权力。反之亦然。相对地在上级和下级之间分配同一些权力（例如，管理总局批准一部

分生产计划，联合公司也批准一部分生产计划），则往往会妨碍下级的权力，限制其独立性，破坏经济机制的稳定。

3．为了保持和巩固集中领导国民经济及其各个环节的能力，必须保证，上级机关放弃行政调配权应通过实施效力相同的经济杠杆体系来充分予以补偿，即通过加强经济定额、自筹资金、信贷等的作用来补偿。

遵守所有上列原则，是旨在过渡到完整管理体系的组织改革的必要条件。

如果能充分地实现改为以经济方法管理和相应发展社会生产基本环节经营自主性的主张，那么在国民经济管理的组织结构中就可将管理主体严格分为三种基本等级。它们之间的职责、权力和职能的划分也将决定管理的组织关系的整个程序。这就是：

国家管理机关（全苏与共和国主管部门和各个专业部）；

地方管理机关（人民代表苏维埃执行委员会及其职能机构和生产机构）；

生产经营组织管理机构（企业、联合公司、联合工厂、托拉斯、国营农场、集体农庄、科学研究所等的管理机构）。

上级管理机关（前二个等级）行政权力的内容和范围取决于生产经营环节经济独立性和职责的界限，因而这些生产经营环节应该被看作为国民经济管理组织结构中的基础环节。

6.3 社会生产基本环节的组织形式

贯彻执行改为实行以经济方法领导的方针，逐步放弃对资源和成品的集中分配，逐步摒弃对生产经营活动的具体方面

实行指令性调节和对其中间成果进行监督，所有这一切客观上都决定着企业和联合公司在国民经济管理体系中组织作用的根本变化。遵照《苏联国营企业(联合公司)法》，它们拥有组织本身关系和与社会生产所有参加者联系方面的权力和责任。

这种演变将首先导致以下的结构变化：

将不再需要作为经济组织与国家和地方管理机构之间的中间环节的中层管理机构(全苏工业联合公司、管理总局等)；

新型的经济核算组织将逐步占据一系列指令调配机构和行政机构的位置，它们在履行一系列职能(组织和实行物资技术供应、产品销售、工艺设备维修、会计核算和决算，运用新工艺和新组织措施，法律保证等)中起中介作用和服务作用。

基本环节的组织形式及其管理机构的相应结构急剧趋于多样化；

应从"社会主义企业"这一概念的立场出发探讨社会生产基本环节的全部形式。

组织上独立的任何国民经济环节，凡拥有独立使用自有资金和借入资金购买生产资料和支付劳动报酬之权力、生产产品或完成商品性劳务、有足够收入用于实现再生产过程的，都可认为是社会主义企业。社会主义企业可以是国营企业，也可以是合作社企业。

显然，凡有权按上列原则与社会生产的其他参加者建立经济关系(科学研究、设计、医疗、信托等关系)的国家机构，同样应当取得社会主义企业的地位。

在国民经济管理结构改革过程中，社会主义企业所有现行的和已被证明有效的形式(生产联合公司和企业，以及与其相应的不同部门的组织，如工厂、联合工厂、建筑托拉斯和管理局、国营农场和集体农庄、铁路分局、航运局、林业局)，都将保留并获

得必要发展。正如调查材料所表明，这种发展可经过以下几个方面。

1. 只要具备良好的生产工艺因素和经济因素，将在一般组织界限内扩大生产的协作与集中。这意味着企业和联合公司的扩大，也意味着新的联合公司的形成，办法是将参加以满足一定国民经济需要为方针的统一生产分配周期（科学、研制、准备、生产、分配、经营）的生产环节、保证环节和服务环节纳入新的联合公司。

这一过程会导致新型联合公司和企业或其变体的产生。可以作为例子的有变相的科学技术综合体、商工联合公司、设计工业建筑组织等。这种形式的多样化不应该仅仅局限于主管部门和地区范围。

扩大企业和联合公司（在证明这是有效的地方）时，具有社会主义企业地位的独立组织可失去这种地位，而转入生产单位和下属部门、分公司等的地位。这种过程在发展劳动集体自我管理新形式（集体承包、生产内部经济核算等）的条件下可能是有效的。

对于大型联合公司来说，要求通过牵头企业放弃管理的方法可能是有效的。这是指建立集中全部职能服务的独立管理机构（例如，伏尔加汽车制造厂生产联合公司目前正在采用这种做法）。

2. 在出现这方面所必需的工艺前提和经济前提（划分采购部门和修理部门；建立生产跨部门使用的产品、日用消费品方面的和为居民提供劳务方面的专门化能力；发展能引起生产项目扩大的离心倾向）时，将实行生产单位专业化，并使生产单位在组织上独立为自主的社会主义企业。

这时，企业规模（从成员数量或生产资金周转额来看），在具

备其他组织和经济条件时并不起决定作用。因此，允许存在较小的独立企业。考虑到这种企业在履行个别的生产职能和管理职能方面的工程量不足以有效地使专门化分支部门或者业务高度熟练的专家满负荷工作，故同时应该推广将这些工程转为承包的做法(即转交给专业化生产组织或经纪单位)。

既然在社会主义生产关系范围内基本环节的组织形式与作为加强市场控制和达到最大限度的利润手段的资本积聚这种必要性无关，就不应该把中、小型独立企业看作是对大型生产联合公司的排斥，也不应该把它们评价为社会生产效率较低的组织形式。

真正的经济核算关系能提供单一分工所必需的、履行合同义务的制度，因而在这种经济核算关系条件下生产协作将不需要目前以管理总局、工业联合公司和生产联合公司的管理机构形式存在的如此众多的上层建筑行政协调机构。因此，较小的独立企业有效运行的范围甚至可以扩大，除了生产工艺上不复杂的日用消费品、日常生活劳务、跨部门用标准制件外，还可以包括更多供生产技术用的产品品种，其名目表决定于零部件专业化和工艺专业化的发展。

从其规模和组成的角度选择基本环节组织形式的主要标准，将首先是组织技术因素、生产力的地理配置、运输能力和邮电渠道的保证程度、产品用途、消费需求的性质和数量，等等。参照世界经验，可以认为，到本世纪末在我国联合公司的生产将有可能达到净产值总额的65—70%。但它们在社会主义企业总数中所占的比重不超过10%。较小的组织(职工人数在100人以内)这时可达到企业总数的一半以上。

3．中层管理机关(如·工业联合公司、管理总局、地区管理局、托拉斯的机构等)同附属项目的结合和在此基础上将它们转

化为具有社会主义企业资格的经济组织这一趋势必将发展。同时需要注意，加入这种联合公司编制的生产环节和服务环节应相应地取消社会主义企业的资格，并从而取消大部分经营自主权。因此，这种改组应以深入的设计研究、加深生产内部专业化和协作、集中管理职能和服务职能为基础。

4. 许多上层建筑的和服务性的预算机构（研究所和设计院，信息中心和情报局，卫生、文化机构等）正在转化为按社会主义企业原则运行的经济组织。在此基础上它们就有可能在组织上彼此结合起来，或者同现有的经济组织相结合，并相应地形成部门型或地区型专业化联合公司或通用联合公司。

5. 根据日益发展的社会需要，成立特殊的新组织和联合公司的做法正在不断地推广，这些单位例如，能提供设计与生产开发新技术和新工艺方面的劳务（通过规定现有科技成果的数量），提供物资技术供应或产品销售方面的信托和服务（包括研究市场行情，广告，仓库业务等），以及管理咨询或履行特殊职能（稽核、编制复杂的规划、办理帐目等）。

这类新组织可以在任何组合中的现有企业（或公民）协作的基础上予以形成，并按社会主义企业和生产单位的权限进行运行。

基本环节的组织可在合同基础上建立完全不具有社会主义企业特征的非传统型结构。这种结构目前有不同的称呼：合同联合公司、综合体、协会、理事会等。其主要区别在于其参加者（成员）并不改变自己的组织状况和经济状况，而只签订关于共同开展旨在达到一定目的（如开发新工艺，建立生产基础设施的组成部分，利用废料或开工不足的设备）的经营活动的合同。

为了实现既定目的，正在有条不紊地转交有关某些问题方面的权力、按入股原则建立财务资金或物质资源基金的基础上

形成某种组织结构。每个社会主义企业都可随意加入任意数量的这类联合公司或协会，也可在任何时间退出。采用合同型组织结构可大大地提高基本环节层次上管理体制的灵活性、扩大经济组织的经济潜力。《苏联国营企业(联合公司)法》的通过，为发展多种多样的组织形式提供了巨大的可能性。根据这一立法起草的全国性标准法案(关于不同类型联合公司和专业部的条例)奠定了新型生产经营组织的形成和运行的法律基础。

6.4 部门管理组织结构的改革

国民经济部门组织和相应建立管理结构的原则，在我们看来，在所观察的时期没有意义相同的代替物。然而，改为以经济方法管理和扩大基本环节的经营独立性，应该引起部门管理的根本改革。这一改革的基本方针可以如下。

1. 逐步撤消从事资源分配、按指令制订生产计划、监督企业业务活动及其中间成果的中层管理机构。因此，可改为实行二级管理系统图。这样一来，企业和联合公司就直接隶属于全苏部和共和国部。

凡活动性质特别要求本地区域性协作(生产日用消费品、农产品和食品，建筑，能源，日常生活劳务等)的部门，可(在大的加盟共和国)建立州或较大地区一级的中间业务调度机构。然而，这些机构不应该对基本环节的生产经营活动实施指令性领导。其原型可以是发展和配置大众消费品生产方面的跨共和国和跨州的协调中心(委员会)。建立这种中心可遵照苏共中央、苏联最高苏维埃主席团和苏联部长会议《关于根据苏共第二十七次代表大会决定进一步提高人民代表苏维埃的作用和加强其对加

速社会经济发展的责任的措施》这一决议。

凡拥有极高度的单一工艺规程并且面向生产狭小品种同类产品(如生产轴承、自行车、冰箱等)的企业和联合公司群体的部门,将发展托拉斯型的形式。在这里,协调和自行组织的职能将占优势,而行政调节和监督的职能将缩小到最低限度。利用这样一些形式将有助于大大地简化各专业部的组成及其中央机构的结构。

2. 根本改变各专业部职能、它们同中央经济主管部门和隶属组织的关系的性质与内容。

一方面,授予各个部以经济、社会和科学技术发展计划的编制与平衡、产品分配、新生产能力交付使用、拨给部门的资源利用方面的全部权力和责任。在这方面,它们正在转变为国家管理的独立机构,解决五年计划定额和任务范围内的本身问题,而不是变成中央经济主管部门。

另一方面,各个部在新条件下不需要把它们的大部分工作用于批准下达给所属企业和联合公司的指令性计划任务。它们在这方面的任务只限于监督合同义务的执行情况和资源利用的效益。各个部不再对各个企业完成生产计划负责。这样一来,它们就既有可能在同一层次上保持职能工作量,又能大大地扩大监督范围并有效地按二级系统图对部门实施领导。

3. 重新审查各部隶属单位的组成,同时改革部门的内部生产结构。于是提出任务:在各个部的组织系统内最大限度地集中生产能力,以保证满足一定的国民经济需要;使各个部实现最佳专业化;扩大部内部和部与部之间的协作。各个部的机构摆脱生产业务管理职能,急剧减少物资调拨量和基本建设限额分配方面的工作量,撤消中间直线环节——所有这一切将从根本上简化上述问题的解决,有助于实行组织改革,而不破坏企业

和联合公司正常的经济活动。

4．不断加强各个牵头部在领导生产定型产品技术发展和监督有关资源利用效益中的作用。在经济领导改为实行定额方法的条件下，单位和主管部门壁垒的影响应大大地削弱。这为在同一专业的所有企业和生产部门中有效贯彻统一的科学技术政策创造必要前提，而不以其行政隶属为转移。然而，需要在各个牵头部中加强定额技术领导部门的作用，调整有关文件批准手续和监督规定的条例与定额的执行。并相应改变负责制定和实施科学技术政策的中央主管部门（苏联部长会议国家科学技术委员会、苏联国家建设委员会、苏联部长会议国家标准化委员会）的职能，以及它们与各专业部的相互关系。

5．为各个部，首先是负责生产同类产品（机器制造、化学）、完成同种工作（建筑）、达到共同最终目的（文化、教育）的部进行合并，扩大了现实的可能性。

有助于各个部进行合并的主要条件，是加强生产环节的经营独立性。但同时不能过分降低调整部门内部组织管理结构的作用。例如，许多重工业（煤炭工业、冶金工业、动力工业）部门总系统图的简化问题早已迫在眉睫，这些部的许多企业和联合公司迄今为止仍属于共和国管辖。一些部门（包括运输业）管理组织的总原则还没有确定下来。于是造成经济领导中的重复和并行现象，生产发展不成比例和失调，主要是涣散达到国民经济最终目的的责任心。

在上述基础上合并各个部，归根到底会有助于缩减部的总数，大大地简化和精简国家管理机构，提高其效率。

6．继续建立一批相邻部门的管理机构，因为这些相邻部门正在形成统一的国民经济综合体，以保证满足最终国民经济需要。与农工综合体、机器制造综合体、燃料动力综合体、建筑

综合体的现有管理机构相类似，对化学部门、运输、结构材料等综合体也可采取类似决策。同时需要发展这些机构的结构，使制订投资技术政策、加强综合体内部协作、筹划整个部门定额和指标方面的权力和职能集中于这些机构。

7. 发展对制订和实现部门性和跨部门性专项综合纲要进行管理的组织形式。各纲要的牵头组织和临时建立的机构享有充分的行政权力和经济权力，以保证它们对达到纲要最终目的承担责任。《关于形成专项综合纲要及其实施的管理条例》这一全国性标准法案的批准，是从上述方面整顿组织的必要条件。

国民经济部门管理组织结构发展的上述方针，应该首先根据已有国民经济综合体范围内协作的发展情况，通过制定新管理总系统图和重新审核现行管理总系统图的办法予以实施。同时，国民经济整个管理体系的完整性及其结构的无矛盾性只有通过相互结合地探讨生产部门和非生产部门管理总系统图（包括科学、物资技术供应、教育等）以及加盟共和国和已成立的经济区国民经济管理系统图后，才能予以保证。

6.5 部门管理和地区管理的结合

在加强经济杠杆和刺激基础上完善了经济机制，便有可能按新方式组织地区和地方一级的国民经济管理，保证它与部门管理结构的最大兼容性。

州（边区）人民代表苏维埃执行委员会的机构可以成为地区管理组织结构中的一体化基础环节，而在没有州划的各加盟共和国则为共和国部长会议及其主管部门。这些机构的基本组织

作用在于将国民经济利益转化为有关地区综合社会经济发展的局部任务，当然也在于通过利用地区上运行的全部生产组织的资源实现这些任务。

地区和地方管理机构的权力和职能因而主要不应该建立在对社会生产参加者施加行政影响上，而是应该建立在对经济杠杆和刺激因素的利用上。这方面的基础是地方苏维埃的预算自主，而要保证这种预算自主，就必须实行生产组织对利用地方资源（劳动力资源、自然资源）以及对生产基础设施劳务的缴款和税捐，而这些缴款和税捐可直接划入地方预算。

地区管理机关只要根据地方条件和地区的社会经济发展任务自行调节税捐和缴款量（在苏联最高苏维埃批准的经济和社会发展计划范围内），就能刺激或限制地方资源的使用、生产活动的某些种类、该地区短缺的产品的制造等，而不与国家部门管理机关产生直接行政关系（因而也就不存在矛盾）。同时使地方机关在地方资源再生产（根据其使用量）和地区社会经济发展方面的经济活动按比例得到补偿。

地区和地方机关的预算自主使它们有可能与所有社会主义企业建立正常的经济关系，按规定手续配置产品和劳务定货，而不求助于上级机关或利用行政杠杆。地方苏维埃执行委员会（部门管理机构也一样）不再对完成地区所在企业的生产计划承担行政责任。

地方苏维埃与社会主义企业经济关系的根本变化，使有可能调整和统一其执行机构的组织结构。这一执行机构最终将包括三种类型的分支部门，来实施社会劳务（住房、教育、学龄前机构等）的计划和分配；实施对基础设施（社会生活和生产基础设施）生产环节运行和发展的领导；实施对地方管辖的社会主义企业的管理。

最后一个活动领域较之目前所称的地方工业管理局应有更明显的变化。这是因为，在国民经济组织结构改革进程中不可避免地会形成大量小企业，它们不仅生产日用消费品，而且生产跨部门用的生产技术用途产品（劳务）。这些企业不可能有效地列入已有部门的总系统图，甚至由全苏或共和国部对它们实施管理也是不合理的。其中许多企业可以在协作基础上建立起来。

为了领导这些企业，应在地方苏维埃下设立专门的经营管理机构，在没有州划的加盟共和国应在部长会议下设立这种机构。它们的形式应由实践来确定和检验。但可以从检查当时在国民经济委员会范围内被证明有效的组织结构开始进行探索。这种机构的建立将有助于在部门分工原则的基础上调整地区内对所有社会主义企业的种种领导形式，并使它们相互衔接起来。

此外，地区管理机构与部门机构的改革原则是相同的，即：由于监督范围的扩大（依靠将业务调节职能转交给经营环节），主管部门、部、下属部门的一体化和合并；撤消中间管理层次并使中层环节变为经济组织管理机关；在地区一级建立跨部门和跨职能管理机构；在管理机构所有层次和环节之间合理划分职能、权力和责任。

6.6 国家职能管理机构的改革

在整个国家和各加盟共和国国民经济最高层职能管理机构面前不断提出新的任务。正如苏共中央6月（1987年）全会决定中所指出的，需要克服本位主义的各自为政，消除官僚主义领

导作风的表现，提高主管部门对达到国民经济最终目的和有效解决综合远景问题的责任。

国家管理职能机构组织改革的方针如下：

1. 中央经济主管部门，首先是苏联国家计划委员会的任务和责任，应该集中于解决社会经济发展、完善国民经济比例、实现关键性科学技术任务、为社会主义企业的运行创造最良好条件等一些极为重要的问题。

这意味着放弃对生产经营过程实行从上到下的日常调节，放弃按指令制订品种任务的计划以及集中分配资源与产品。应在价格、税收、信贷、经济杠杆和刺激因素的基础上转向保持国民经济比例的定额平衡和对生产资源的利用实行监督。

在中央经济主管部门的结构中需要在这方面急剧精简管理机构，取消部门环节而代之以设立综合课题部门、科学分析部门、定额和监督部门。必须找到合理的组织形式，来集中制定计划和管理专项综合国民经济纲要，以便对经济实行结构改革并实施投资技术战略的关键方针。

在缩减中央经济主管部门机构的人数和使他们面向综合解决社会经济发展远景任务的基础上，将为其中一部分实现组织一体化创造条件。

我们认为，苏联部长会议国家物资技术供应委员会应该从计划调配主管部门逐步转变为生产经营系统，它首先承担经济环节的物资技术供应、组织再生原料加工和工业利用方面的信托劳务和生产性劳务，并对合理利用物资和加速其生产周转进行监督。

2. 需要从根本上改进对科学技术发展过程实施管理的组织工作，并相应地改变诸如苏联部长会议国家科学技术委员会、国家建设委员会、国家标准化委员会、国家发明委员会这样一些

职能主管部门所起的作用。

它们应该结合经济发展和社会发展的总任务，集中分析解决综合生产技术问题的途径；预测科学技术进步及其社会经济后果；从组织上为加速科学技术成就的生产性开发提供条件和扩大开发的规模；有效地管理科学技术潜力的发挥。

这些主管部门（像经济主管部门一样）必须放弃对生产活动进行业务干预，放弃按指令制订品种任务的计划。在此基础上，就有可能减少其机构的人数，取消专业性部门，实现主管部门的组织一体化，形成综合部门以求高瞻远瞩地解决跨部门问题和大规模的问题。

此外，在从事科学技术发展管理的主管部门结构中，必须创造组织基础来加强评价国民经济所有环节拟采用的技术和工艺水平方面的鉴定工作，来建立评价所选择的科学技术决策的先进性时采用的定额根据，并逐步加以更新。

在苏联国家科学技术委员会组成内可设立经济核算运用组织、跨部门科学技术中心、信息中心和咨询中心。

3．在最高层次上发展国民经济管理组织结构最迫切的问题之一，是合理分配苏联已有职能主管部门（苏联国家计划委员会、苏联国家物资技术供应委员会、苏联财政部等）与目前正在形成的跨部门国民经济综合体新管理机构（全苏国家农工办事处，全苏国家建设办事处，苏联部长会议机器制造局、燃料动力综合局、社会发展局，国家对外经济委员会以及其他的同级机构）之间的职能、权力和责任。

正是在这些机构的形成阶段，特别重要的是要防止重叠和并存现象，有根据地严格划分所有主管部门的权力，并注意到保证最大限度地集中责任，来达到最终国民经济成果，在职能分支部门之间进行合理分工，简化组织结构和精简管理机构的人

数。必须同样避免重犯不适当地集中权力的毛病，遵守扩大企业和联合公司经营独立性以及提高各专业部在实现投资和科学技术战略、对有效利用所有各种生产资源实行监督、保证部门高速发展和最佳发展比例中的作用的路线。

问题讨论：意见和建议

讨论表明，在报告中所阐述的关于组织结构发展的原则和方针范围内(分组会完全赞同这些原则和方针)，可能有多种多样的实施方法。[①] 在某些问题上，讨论的参加者的意见显然是可取的，这是共同见解的基础，即必须在这方面加深理论与方法的研究，并为选择组织决策提出更客观的标准。在讨论进程中，引起重视的还有在报告中未阐述到的完善国民经济管理组织的一些原则性问题。提出了解决这些问题的若干方法的建议。概括起来，讨论可归结为以下几个主要方面。

1．必须根据社会生产基本环节组织形式运行的具体条件

---

① 在讨论进程中发言的有，经济科学博士Б.В.古宾(苏联国家计划委员会附属计划和定额科学研究所)、经济科学副博士М.А.杰里亚比娜(苏联科学院世界社会主义体系经济学研究所)、经济科学博士Л.И.叶文科(苏联科学院美国和加拿大研究所)、经济科学博士Ю.Ю.叶卡捷里诺斯拉夫斯基(石油天然气建筑部进修学院)、经济科学副博士С.М.库兹涅佐夫(苏联医药工业部)、Т.М.科罗廖娃(苏联部长会议国家劳动和工资问题委员会劳动科学研究所)、经济科学副博士Л.И.莱希齐尔(苏联科学院全苏卫生试验科学研究所)、经济科学副博士М.В.梅利尼克(莫斯科程序控制科学研究所)、法律科学副博士А.Г.佩夫兹纳(苏联国家计划委员会附属计划和定额科学研究所)、经济科学博士Г.Э.斯列津格尔(苏联部长会议国家劳动和工资问题委员会劳动科学研究所)、经济科学副博士В.П.扬格夫斯基(苏共中央社会科学院)。

和管理体制改革每个阶段上完善经济机制的现实条件，更加仔细地研究社会生产基本环节组织形式发展的方针。

大家认为，特别重要的是必须再进一步深入研究形成生产联合公司和与其类似组织构成的原则，研究确定联合公司及其所包括的生产单位管理机构组织条例的原则。

一些讨论的参加者表示怀疑：一个联合公司能否包括不同主管部门隶属的和位于不同行政区的企业；能否划分管理联合公司的独立机构（而坚决主张这些职能只能由牵头企业的机构承担）。对授予生产单位法人权和经济核算自主权是否适宜的问题，也展开了讨论。

由于上述问题的解决具有重大意义，故对这些问题进行了认真探讨。可以认为，从理论观点来看没有任何理由要限制联合公司的构成及其内部环节之间关系的多样性，这是十分客观的结论。在有利条件下，其中每一种备择形式都能有效地运行。

一体化组织在生产和技术上的统一、加深基本生产、基础设施、生产的科学技术保证中组织内部协作的可能性——这些都是选择关于联合公司构成的决策的基本标准。

在现代条件下，当经济关系的效力越来越大并能补偿缺乏协调的组织行政关系（在许多情况下，即在临时的或不稳定的生产工艺联系下，甚至更受欢迎）时，新的因素表现为生产联合公司（作为组织上独立的经营主体）的形式与备择形式（管理职能局部一体化的合同公司）的对立。新形式的灵活性，它之不取决于部门和地区性管理结构的可能改组，使采用新形式具有广泛的潜力。在管理体系普遍改革条件下，当在多部门国民经济综合体形成的过程中部门性管理总系统图发生重大变化时，这种情况尤其现实。

对小型企业管理的条例和组织结构的问题也展开了讨论。有人表示怀疑，它们作为经营的独立主体，即在生产联合公司或由国家管理中间机构领导下的组织系统范围外，能否有效地运行和发展。提出这种疑虑的人建议从根本上限制小型企业的经营独立性，在调配资源、形成生产计划、分配产品方面授予较小权力。

通过讨论，揭示了这种立场在理论上的不合理性。因为限制任何社会主义企业的经营独立性都会自动地降低它对活动结果的经济责任。而这会破坏新的经济机制中所有经济关系的稳定性。

此外，如果允许限制现有企业的权力，就会立即为保存唯意志的行政领导创造前提。要知道，规定大、中、小型企业之间的客观而明确的界限是不可能的。各社会主义国家的经验证明，小型企业在所有经济关系上能够并且也应该成为社会生产的平等参加者。

关于科学生产联合公司的作用、组织形式和内部结构的概念也需要进一步深化。实际上，经常出现离开以前所采取的路线，即出现科学生产联合公司转变为新技术和新工艺主要发生器以供国民经济中大规模使用的情况。其中许多这样的联合公司把自己的任务仅限于以本身的生产能力生产新产品，而不将新工艺转交给该部门的其他企业。在许多部，仅把科学生产联合公司在科学研究所活动管理中的牵头作用看作是它的唯一区别。

除此以外，还存在着对立的倾向，即认为科学生产联合公司是科学与生产一体化的唯一有效形式，因而最大限度地将其用于所有的经济部门。

必须承认，这两种观点没有考虑到能为加速科学技术进步

提供组织条件的全部因素，因而都是片面的。根据生产的规模和类型、产品的用途和复杂性、工艺的性质，除科学生产联合公司外，还可采用其他形式的综合研究组织和应用组织（科学工业综合体、工程中心等）。对生产联合公司中科学与生产一体化的潜力也不能低估。实践表明，生产联合公司有着多种多样的形式，如果根据具体条件采用最合适的组织结构，特别是矩阵结构，就能大大地提高每种方案的效率。

在分组会上提出了有充分理由的意见：把所有部门性研究单位和研制单位列入生产联合公司的企求远不是始终正确的。在许多情况下这会给整个部门的科学技术发展带来极大危害。在这种情况下会明显地抬高组织杠杆的作用，而低估经济杠杆的作用。在经济机制发展条件下，为整个部门或其大部分服务的研究单位和设计工艺单位，应作为独立的社会主义企业加以发展，而不应列入各个联合公司。

2．部门性管理组织问题的提出，是与选择基本环节组织形式问题密切结合在一起的。在这方面，最有争议的是选择组织结构改革过程的问题，因为这个问题多半决定于改变经济机制方面的措施的顺序，首先是扩大企业和联合公司真正经营自主方面的措施的顺序。

讨论的参加者有根据地表示怀疑：是否应该在工业部门中加快改为实行二级管理方案和无条件地取消全苏工业联合公司。十分清楚，只要按指令集中制订大部分生产活动计划、调拨分配资源、从财政上支持许多低盈利和亏损企业不失去实际必要性，只要经营单位还不能以所需规模在合同经济核算关系的基础上实现直接联系，那末各个部的机构在对下属企业和联合公司的活动进行业务调节方面的工作量就依然会大到不可能对它们实施有效直接领导的程度。

实践表明，各个部在实施效率方面十分令人怀疑的措施中正在寻找摆脱这一状况的出路。首先中层管理环节正在隐蔽地以生产总管理局（在有些部，为此目的正在建立工艺或生产工艺总管理局）的形式恢复起来。即使按批准的生产总局的条例判断，它们作为中层机构的指令性调配作用有时甚至大于1973年实施的措施进程中已取消的类似机构。而新的总局对解决实际产生的问题的能力是十分有限的，因为其机构人数受到严格限制，且许多职能已转交给各部中央机构的其他下属部门。

显然，没有必要提出恢复全苏工业联合公司的问题。但考虑到事情的实际状况，应承认有必要保留中层机构，以便管理大部分企业和联合公司。因此不妨重新考虑一下各专业部中央机构的结构。可建议在解决这个问题时更广泛地采用矩阵管理结构。

为了在改行二级管理方案时想方设法维持可接受的可管理性定额，各个部匆忙合并现有生产联合公司并建立新的生产联合公司。此外，由于时间紧而采取根据不足的决策，在许多情况下甚至采取明显无效的决策，在实行改组过程中忽视了管理体制改革所提供的新的潜力。

注意到了多部门国民经济综合体的形成。在其范围内，每个部孤立地研制新的管理总系统图就显得不合时代要求。根据分组会上对这些问题的讨论，可得出结论：在孤立的总系统图方案充分付诸实现之前，就应停止其进一步实施，以便从每个综合体整体的立场出发彼此协调地重新审核全部系统图。可以期望，持这种态度，将有助于大大地改进部门管理的组织，将促进跨部门协作的发展，建立有效的、得到合理管理的生产联合公司。

3．在讨论过程中，就发展地区管理组织体系问题提出了许多建议。在这方面，首先可列举与加强地方人民代表苏维埃

行政机构和职能机构有关的看法。建议加强和扩大计划委员会、生产管理局，建立新的管理机构，如地区科学技术发展的管理机构、跨部门生产单位管理机构、综合专项纲要管理机构等。就完善地方苏维埃协调部门性生产技术发展计划、加强在地方一级监督各个部和生产单位，甚至职能主管部门的业务决策的程序问题，提出了一整套看法。

关于组织行政方法的主导作用的看法、低估随着经济机制的发展而创造的潜力，明显或不明显地成了这种建议的基础。提出了反驳的意见，即认为在地区管理机构中加强行政权力的集中，一方面固然有助于更综合地解决地区的社会经济发展问题，另一方面则使地方主义、某些局部任务与国民经济利益的对立多了一根支柱。总的看来，分组会确认，报告中包含的关于能够通过发展定额经济管理方法和加强经济核算关系的办法将部门与地区管理结合的论点最为高瞻远瞩。

关于在中央经济主管部门和专业部职能的组成中应加强地区方面的建议获得了积极的评价。在这方面，讨论了改变主管部门和部的中央机构结构的方案，以便为履行这些职能的部门找到最合适的位置。

在分析地区管理结构发展方针时，注意到必须从组织上保证对合同联合公司、联营企业、合作社组织的建立和运行实行地方监督。由于领导这种构成体的工作几乎毫无实际经验，因此这些建议带有一般性质。例如认为，对履行这种监督职能的部门不应赋予按指令调度被监督组织的活动的权力；它们应该只遵守调节有关职能的全苏和共和国标准法案。

4. 讨论表明，对国民经济跨部门综合体和多部门综合体管理组织结构发展方针的理解，还不十分清楚。

必须把相应组织系统构成的形成标准问题看作是最尖锐的

问题之一。目前对形成国民经济综合体的原则和标准尚缺乏统一的观点。一方面主要以生产和工艺上的某种共同性（机器制造、建筑）为方针，另一方面以共同的最终目的（社会发展综合体、农工综合体）为方针。

预先进行的分析表明，在任何情况下当形成这种规模的组织系统时，会产生辩证的矛盾，其发展的后果在该阶段是难以预料的。例如发现，在机器制造业中综合体内部的联系，在许多情况下比外部联系弱（例如，农业、动力、运输机器制造业部门就是如此）。从这一情况可以得出这样的意见，即该综合体将来应改为实行截然不同的组成和结构。

譬如，值得注意的问题是从现有机器制造部的组成中划分工艺上专业化和整机专业化的一般机器制造部门、企业、联合公司和分支部门。它们可以联合成本质上不同于各个传统部的组织系统。生产狭隘用途产品的现有机器制造企业的装配生产环节，可以在有关专业化经济组织的范围内在组织上独立，并转为由国民经济消费部门管理机构领导。

相反，在建筑综合体中则组成环节具有这种生产上和工艺上的共同性。在这种情况下地区界限是决定其组织划分的唯一客观因素。于是产生一个问题，即是否应保留18个一般建筑部，它们只不过是履行同一些职能（建筑的科学技术发展，技术、经济和生产定额的制订等），而不是履行单一职能。显然，在这方面，同样有可能在苏联国家建设委员会机构中集中这类职能并将一般建筑部转变为监督协调机构的基础上对综合体的结构实行根本改革。

在探讨其他国民经济综合体的发展方针时，同样产生了要求深入进行科学和设计研究的十分复杂的组织问题。

5．科学工作者和专家们指出，还有一个特别重要的问题，

即从组织上保证对生产经营活动实行国家监督的职能问题，在报告中未能阐明。目前形势的特点是：有许多监督系统在运行着，有的是专业化监督系统，有的则彼此重复并具有同一个监督对象（企业、联合公司）的监督系统。检查、监察、监督组和监督委员会简直成了生产组织管理机构的祸患。因为监督的项目是同一个原始凭证。对每个监督机构来说，必须编制不同内容和形式的备查表，这需要企业工作人员花费大量劳动。

按标准调整监督工作、限制决算情况报导量及其内容的所有企图，在现有的监督系统分化和相互脱节的情况下是不会产生预期效果的。情况还由于监督机构的等级结构而显得更加严重。在这种等级结构下，每个上级都有权就地进行抽样检查和专项检查。

提出了关于改进监督-核算活动组织方面的建议。首先谈到了统一和减少监督程序、规定监督周期、组织主管部门间综合检查的措施，但主管部门的相互脱节无法使这些建议付诸实施。大规模实验表明，授予企业和联合公司以形式上的独立性越大，上级机关和监督机关也就越积极地力图发现任何破坏无数程序规章、准则、约束的行为。

因此，原则上重要的是要从立法上明文规定领导者有权采取法律和受法律约束的文件所允许的合理（从企业有效运行和发展的角度来看）行为。然而，现在领导者所能做的只是上级机关准许的事。于是出现了没有一个领导人和法学工作者能研究清楚的、准许某些行为的没完没了的指令和通告。

尽管指示性材料层出不穷，但仍然不可能预先规定所有可能出现的局面和产生这种局面时所必须采取的行为。因此，每个领导者都在有意或无意地作出不准许的行为。这样一来，所有各级监督机构就有理由在任何时间和以任何借口安排检查，

并且通常都会发现不少违令行为。

然而如果准许以每个领导者所熟知的规定方式行动而不受禁止的一切必要和合理的行为，那么可能的违令行为的数量将大大缩减。这样就能减少对监督工作的需要和数量，简化监督的程序和内容。

把监督职能与行政调配职能分开，并把这些职能集中于尽可能少量的独立监督系统，是又一个改进监督组织的根本手段。可以集中于某些综合系统的职能有：财务监督、生态监督、劳动安全和劳动条件监督、产品质量监督等全部职能。这种方法与取消不合理的约束相结合，就既能减少监督的劳动占用量，又能提高监督的效率。

6．在讨论中，对完善管理结构方面工作的制度化、保证其配套和与改进经济机制所有其余组成部分相互联系的问题，也给予了极大注意。得到公认的有下面两个原则性论点：

组织结构的完善应经常地、职业化地和集中地进行；

改变管理结构需要准备方案，具备定额保证和来自几位主要领导人的监督。

按照共同的意见，采用客观的标准来衡量所进行的改造的合理性，是顺利改组的重要条件。大家都支持这样一种意见，即缩减管理机构的人员不应该认为是组织结构改革效益的主要标准和唯一标准。这一结果只有在完成全部要求，即管理行为达到必要的业务效能和可靠性、遵守作出最佳决策的条件时，才能认为是有益的。

在发言中指出，近来在改革管理结构时对以下一些有相互关系的部分未给予足够的重视，如改进管理劳动的组织和定额化，建立良好的心理环境和相当舒适的正常活动条件，公文处理的合理化，现代化的工作场所和组织技术、计算技术的装备，利

用先进的劳动方法与方式，等等。

对管理的组织结构、机制和过程的规格化与标准化的合理性问题，提出了可取的意见。关于结构和职能必须整个部门标准化的见解是与关于管理劳动创造性、主观因素在管理关系中的作用、生产经营活动条件易变和多样化的论据对立的。共同的结论是：管理组织的设计应以采用各个标准部分为基础，但要考虑到组织系统运行的个别条件。

7．在讨论发展组织结构和具体建议的一般方针时，讨论的参加者得出总的结论：解决实践所面临的任务尚不具备足够的理论和方法论的保证。科学还没有在应有程度上研究过管理关系的性质和内容，其中包括组织关系的性质和内容；还没有在应有程度上研究过实现和发展这些关系的规律性，以及被管理对象客观特征与组织结构所要求的属性之间的依存关系。

近来开展的组织改革方面的大量实际工作已使有可能弄清楚理论知识中的许多重大空白，并使开展这方面的科学研究的要求显得更为迫切。实践还没有具备全套必需的、有科学根据的标准、定额和在综合完善管理体制条件下选择组织决策的方案。

结论只能是一个：需要在国民经济的所有层次上和所有环节中大大地活跃对国民经济管理组织结构发展问题的基础研究和应用研究。同时，首先必须深化研究的理论和方法论原理，形成组织发展的共同观点。

（简评由经济科学副博士Л.И.莱希齐尔起草）

7 地区计划工作与管理的改革*

完善地区计划工作与管理，是整个经济机制根本改革过程的有机部分。它的实行，应该与这一过程的内容和一般规律性相适应。还必须看到：第一，地区方面在现行管理体系中的发展最为薄弱。第二，由于某些客观原因（社会及生态因素的作用，地区资源有限的影响的扩大等等），最近几年，地区原则在国民经济管理中的作用在不断增长。由于上述情况，对地区性管理与计划工作的改革提出了额外要求，应在其范围内列出以下几个最重要的问题：

扩大地区管理原则的使用范围；

重新分配部门与地区管理机构的经济职能；

形成现代的地区管理结构；

---

* 本篇由下列成员组成的工作组起草，经济科学博士Л.А.科兹洛夫（负责人）、乌克兰科学院通讯院士A.C.叶梅利亚诺夫、经济科学副博士Г.В.巴特基林娜、经济科学副博士C.T.瓦西科夫、法学博士E.И.科列涅夫斯卡娅、经济科学博士B.Я.柳博夫内、经济科学副博士Г.Б.波利亚克、法学博士B.C.哲罗宁娜、经济科学博士E.Г.奇斯佳科夫、经济科学博士Б.M.施图尔贝格。同时，也引用了计划部门和科研单位的建议。

完善地区计划工作；

研究合理配置生产力、地区经济与社会综合发展的经济机制。

苏共第二十七次代表大会的指示对制定解决这类问题的方案具有决定性意义。这些指示包括：关于加强地区计划与管理方法的指示；关于使苏联国家计委和各部的工作具有更大的地区性倾向的指示；关于扩大共和国与地方机构在管理建筑业、跨部门生产单位、社会与生产基础设施以及生产日用必需品企业的权限的指示。①

7.1 扩大国民经济管理中地区原则的使用范围

这一过程可以按几个主要方面来进行。其中最主要的一个方面同经济发展的社会方面有联系。正是在为劳动力资源的再生产和满足居民的物质和精神需要创造良好条件方面，首先应该实行地区性的综合方法。实践表明，住房、学龄前儿童机构及居民服务领域中的其他项目，如果通过主管部门的渠道来建设，就必然导致当地社会基础设施的比例失调，与地区居民的利益和国民经济利益发生矛盾。

要求加强地区性方法的另一个方面，涉及到保证全国各地区在社会生产中实行有效的专业化。

辽阔的国土，不同的自然气候条件，人口和矿藏的地区分布不均衡，由各加盟共和国与自治共和国社会历史发展特点所决定的差异——所有这一切使地区性分工成了提高苏联社会生产

① 《苏共第二十七次代表大会资料汇编》，第37页。

的重要因素。

在制定生产力发展与配置纲要的过程中所进行的研究表明，各经济区在资源的单位消耗量上差别极大：电力和燃料为1—2.5倍，水资源为14倍，用于一个人的附属设施的费用量相差2—3倍。在这种条件下，东部几个地区在耗电量大、劳动力耗费量小的生产部门，欧洲部分在耗电量大，需要熟练劳动力的生产部门，中亚细亚几个共和国在需要大量劳动力但不需要额外增加水资源消耗的产品生产上实行专业化，就能提供数以几十亿卢布计的经济效益。

然而，各部和各主管部门生产单位和生产能力的配置标准，往往不是以国民经济观点评估消耗，而是以最小基建投资或地区内有无建设基地作为标准。结果，各地区有科学根据的专业化遭到破坏，在西伯利亚经常完不成加速发展动力耗用量大的生产部门的计划。

在其范围内必须大力加强地区性方法的第三个管理活动方面，同保证地区的经济与社会的综合发展有关。这里可以提出几项任务：为专业化生产单位的配置和有效运行创造良好条件；及时形成建设基地；建立生产基础设施的统一体系；按比例地发展相互联系的综合体。还有许多同协调发展地区的整个经济综合体有关的其他任务也很迫切。

这样一些措施，如建立农工综合体和部分建筑业综合体的地区性管理结构，加强某些特大型地区性生产综合体发展计划制订中的集中原则，扩大人民代表苏维埃的经济权限等，都有助于实现地区性原则，以解决加强经济与社会发展配套的问题。然而，许多尖锐的问题，如工作岗位数量同劳动力资源的量与质的协调一致，保证最大限度地利用再生资源，满足居民对日用消费品的需要等问题，还需要全面解决。

加强用地区性方法解决综合利用自然资源和保护环境问题，可列为一个独立的方面。在这方面，目前只跨出了第一步，即规定要在各加盟共和国建立自然资源经营活动的统一管理机构。

7.2 划分与重新分配部门与地区管理机构的职能是改革地区性管理和计划工作的必要条件

上述国民经济部门与劳动投放领域方面的地区性管理原则，应该在中央、部门和地区各管理机构的活动中加以实施。同时，中央机关（苏联国家计委，跨部门综合体管理机构）的使命首先是对各经济区和各加盟共和国在社会生产中实行合理的专业化负责。它们应该确定不同的地区性经济定额，以保证每个地区对发展统一的国民经济综合体作出更多的贡献，并使居民福利相应提高。

各共和国和地方机构，除了领导所属经济和保证地区经济和社会的综合发展外，还应对社会基础设施项目的建造和投产，食品和其他许多日用消费品的生产，以及民用住宅建筑业、公用事业和地方上各种运输业的发展，承担全部责任。

地区和部门机构应当共同解决的任务是：在建立地区性联合公司和广泛利用双重隶属原则的基础上建立生产基础设施项目，并投入使用；发展相关生产部门；利用再生资源；建立建设基地；生产跨部门用产品，等等。

均衡发展经济，合理利用劳力与自然资源，培养干部，保持良好的生态环境，建立地区性生产综合体等任务，都应由中央、部门和地区的管理机构来解决。

在提高基本环节经营自主性的条件下，完善地方苏维埃和经济机构同各个企业和各单位的组织工作与相互关系，具有特殊的重要意义。解决各个企业活动的协调和协作，集中其资金的问题，要求在新的条件下建立专门的组织经济机构，以便决定互利合作的各种形式、法律和经济权利，以及在采取各项共同措施时双方应负的义务。

苏共中央、苏联最高苏维埃主席团和苏联部长会议《关于根据苏共第二十七次代表大会的决定进一步提高人民代表苏维埃的作用并加强其对加速社会经济发展的责任的措施》的决议，对解决上述各个问题有着重要意义。决议规定了具有组织与经济性质的全部措施，其目的是为了扩大各级苏维埃的权力，并加强它们对各个地区综合发展 有效解决社会与经济问题的责任。为了发挥这一决议的作用，必须更明确地分清由地方苏维埃与自治共和国所行使的各级管理权限。

根据不同层次所要解决的经济与社会发展问题的内容，让地区和市人民代表苏维埃解决以下的问题是适宜的：居民的社会文化服务；发展住宅公用事业；运用住宅基金；开发公路和工程技术网；供应民用燃料、水和电；安置居民就业；私人住宅建筑和发展地区公用设施以及其他的地方性问题，并保证同地区建筑计划处一起发展企业和地区农工综合体项目。各级苏维埃的直接义务，就是在地方上组织合作的和个体的劳动活动。

自治共和国，边区和州的人民代表苏维埃应该同跨部门的地区性联合公司共同解决以下问题：服务性行业各部门的综合发展；各地区民用住宅建设投资的分配；建筑业的组建；建设基地的建立；生产基础设施（包括汽车公路的兴建）和跨部门生产单位的发展；日用消费品生产的增加与完善；再生资源与伴生矿藏的利用；州性质的服务业和农工综合体工程项目的发展；熟练

干部的培养以及其他跨地区性质的问题。

各级人民代表苏维埃应该参与解决劳动力资源和自然资源的合理利用问题。在这方面,保护空间区域,节约水资源,首先是市苏维埃的任务;合理使用森林资源与水资源,保护江河湖泊,是州和共和国一级机构的任务;合理使用土地及其再生产是区和州一级机构的任务;各级人民代表苏维埃及其执行机构都应该参与确定现行企业职工人数的限额,而新建工程职工人数的限额,则主要由加盟(自治)共和国部长会议、州(边区)执行委员会参与确定。值得特别重视的任务是,在大城市中要限制有害于大城市社会发展的生产建设项目。

在批准企业、联合公司计划的有关指标时,必须保障各级苏维埃在其与各部和各主管部门的相互关系中的权利(作为对现行标准条例的补充)。应硬性规定在苏维埃所属地区实现不同等级的专项纲要任务时与地方苏维埃协调的程序。对于国家所属的联合公司和企业在制定计划、执行纪律方面违反既定准则的行为,还必须授予地方苏维埃及其仲裁机构对其实行经济制裁的权力。

7.3 改革地区管理的组织结构

这一过程应该相应地反映生产关系中的变化,而这一过程的实现要与地区不同层次上完成经济与社会发展的任务紧密相联。在这方面,农工综合体管理的改革,是很能够说明问题的,因为在改革过程中管理结构同农业、加工工业及一系列服务性行业在经济关系性质上是相互适应的。

在建筑业综合体的管理领域内也进行了相应的改革。

完善各经济区和地区性生产综合体的管理工作，并不那么合理。众所周知，在4个经济区（乌拉尔、西西伯利亚、东西伯利亚和远东经济区）发挥作用的是苏联国家计委的全权代表。然而，一个不大的机构，其权力和条件显然不足以切实协调跨部门与跨州性质的过程，何况所有这些过程正在日益扩大，并日趋复杂。

值得指出的是，日用消费品、建筑材料、构件和一般机器制造业用产品的生产以及再生资源、木材的综合加工都需要实行州际协调。

建立建设基地、合理使用和保护水资源问题，发展运输网与组织联运等问题往往带有州际性质。在经济区一级，应该按州区分社会发展不同的地区标准，提出具有跨州性质的地区性科学技术和经济专项纲要的建议。所有这一切决定了必须根据各个经济区来研究国民经济管理问题。这一问题对俄罗斯联邦来说，尤为迫切，因为在俄罗斯联邦疆域内，有70多个自治共和国、边区和州。

有各种不同的方法和组织形式，来保证提高各经济区在计划与管理体系中的作用。第一个方法，要求通过在俄罗斯联邦各经济区的范围内建立新的地区行政部门——边区，并保留共和国的州建制，来发展原有的区域性管理结构。拟在新建的边区内设立所有必要的政治机构与国家管理机构。

另一种方法则是建立在加强经济的管理结构这个概念上，同时不触及已有的政治行政区建制。这就是说，在中央和经济区应建立专门的管理机构来管理全国的区域性发展。它们负责贯彻执行国家的区域性政策，实现大区的有效专业化和综合经济发展的任务。

按照这一方法，拟成立以苏联部长会议全权代表为首的经

济区苏维埃。其成员可以包括：加盟共和国与自治共和国部长会议副主席，边区、州和市（有区建制的市）人民代表苏维埃执行委员会副主席；地区管理机构、苏联各部与国家委员会的领导人；全苏管辖的特大型联合公司和企业的经理，地区跨部门大型联合公司经理，地区性生产综合体领导的代表。

在这种情况下，应建立隶属于苏联部长会议的全苏一级专门机构（如地区发展局）。

从上述立场出发，经济区苏维埃应承担以下职能：

制定经济区的经济与社会发展计划；在各州、各边区、各苏维埃社会主义自治共和国制定不同的地区性经济定额；研究地区对新技术和新工艺的要求；协调科学技术进步成果的利用工作，结合编制科学技术进步综合纲要和生产力发展与配置方案，进行计划前的远景研究；

从国民经济的角度解决跨共和国（跨州）的问题，如发展跨部门的生产单位；组织各种日用消费品生产的协作；发展全区的建设基地和统一的生产基础设施；建立地区性跨部门联合公司；实施大规模的自然保护措施；

保证生产力的合理配置；起草建议和参与编制基建计划和新建大型工程项目表；起草关于完善生产基础设施和地区邮电业的建议；

审查经济区境内各单位的科研和设计工作计划方案，并将这方面的建议提交苏联部长会议国家科学技术委员会；

协调科研单位和高等院校在全区经济和社会发展问题方面的活动，参与制定全苏的综合专项纲要；

在地区性生产综合体的创建问题上和在解决跨部门和跨共和国（跨州）性质的问题时，协调各部（主管部门）、各加盟共和国和自治共和国部长会议、地方人民代表苏维埃执行委员会的活

动；

对以下各方面进行监督：经济与社会发展计划的执行，采用科学技术进步成果的情况，大型新企业的建立与现有大型企业的改建的进程，实现专项纲要的进程。协调地区监督机构的工作（苏维埃和苏联人民监督委员会地区机构的相互配合）。

在这些苏维埃的职权范围内，应包括解决与地区综合经济发展有关的广泛问题。因此，应授予它们以下的权力：

从地区角度对各部和各主管部门的计划方案作出结论；

对国民经济计划中的地区性部分，以及各部、各主管部门、各共和国、各边区和州建立地区性生产综合体、利用劳力与自然资源、保护环境和组织跨州（跨共和国）和跨地区联系方面的计划方案提出建议；

参与制定地区和加盟共和国的社会经济定额，批准自治共和国、边区和州的这种定额，目的在于使拨作社会需要的资源数量与地区经济运行的效益更加紧密结合；

提出关于建立全地区工业、建筑业和基础设施联合公司的建议，参与计划工作，并对这些联合公司的活动进行监督；

分配由地区发展统一基金中拨给的财政资源与物质资源，参与论证国家对发展经济区实行补贴的合理性，批准关于建立大型生产基础设施项目的设计预算书，组织有关共和国、州、联合公司和企业按比额参与全地区性措施的实施；

检查地区性机构、各部与主管部门、地方苏维埃执行委员会，以及联合公司、企业和单位的工作（就属于它们职权范围的一些问题），而不管其隶属关系如何；

向上级机关（非直接隶属）打报告，要求对那些不执行苏维埃决定的领导人和其他负责人给予纪律处分；也可打报告给苏联人民监督委员会的机构，要求对某些违反计划与合同纪律、物

质资源与自然资源既定利用制度的领导人和其他负责人处以扣款。

经济区苏维埃就其职权范围内诸问题所作出的决定，对地区管理机构、联合公司、企业和单位来说，不管其隶属关系如何，都是必须执行的。

第三种解决上述诸问题的方法，就是在经济区一级建立直接隶属于中央（共和国）跨部门管理机构的地区性联合公司（农工综合体、跨部门生产单位等）。

在我们看来，应利用所有上述三种完善管理的形式并将它们结合起来。应在远东经济区实行最全面的改革。应在飞速发展并拥有巨大经济潜力的地区，首先是在西西伯利亚与东西伯利亚，建立在编制计划与经济管理方面拥有广泛权力的地区苏维埃。中央管辖的地区性生产联合公司也可在已开发的地区加以推广。

实现上面提出的措施，就可做到：

地区性管理结构更能适合于地区的实际经济潜力；

提高经济区计划的针对性与有效性；

使负责执行地区政策的机构靠近管理对象，提高作出全地区和地方发展问题决策的效能；

提高对设在经济区范围内的地方经济机构和部门管理机构的工作进行国家监督的效率；

加强地区性的计划与管理机构，并提高它们的权威性和责任。

在大型地区性生产综合体内建立专门管理机构（管理处），将有助于加强国民经济管理中的地区性原则。这些机构应该首先履行编制计划与协调参加综合体的各企业活动的职能。应授予这些机构这样的权利：在正在兴建的项目之间，在苏联计委批

准的限额范围内部分地重新分配基建投资；将部和企业的资源联合起来，以比额参与方式建立统一的基础设施；起草对参加地区性生产综合体的企业和单位的计划方案的意见。地区性生产综合体管理处应该由苏联部长会议派驻经济区的全权代表来领导。

完善地区不同管理层次上的组织结构，要与建立跨部门大型地区性联合公司相结合。这类联合公司可以建立在与地区资源有着紧密联系并拥有产品（劳务）有限销售地区的经济活动领域内。在经济区、加盟共和国和州的范围内，除各种等级的农工联合公司外，还应该组建生产一般机械制造用途的产品、建筑材料以及各种构件的联合公司和一般建筑业的联合公司。

上述联合公司可由上级部门（跨部门）机构和加盟共和国或自治共和国相应的部长会议、边区（州）执行委员会双重管辖。经济区苏维埃应当协调、指导和监督地区性联合公司的活动。现今，州和市的人民代表苏维埃执行委员会已有权建立地方的地区性联合公司。州、市执行委员会可以把自己在经济建设方面的部分职能转交给这些联合公司，其中包括对经济与社会发展计划执行进程实行经常监督，重新分配物质资源，改进现有生产设备的开工情况，组织再生原料的利用及其他的一系列职能。

地方执行调度机关在保证其所辖地区综合有效地发展经济方面的工作也需进一步加以完善。目前，为此已创造了必要的组织前提。人民代表苏维埃受权根据已确定的工资基金批准地方执行机关的结构和编制。州（边区）生产经济联合公司应在执行日益增长的经营与协调功能中起重要作用。它们的职责应包括以下几点：会同各企业挖掘潜力，增加日用消费品的产量并提高其质量，组织跨部门用产品和机械化设备的生产，保证生产废料与再生资源的合理利用，发展地区的生产协作形式，联合企

业资金来发展基础设施，以及与行使人民代表苏维埃在经济与文化建设中日益扩大的权力、以比额原则建立生产跨部门用产品的企业、发展地区协作形式等有关的其他职能。州执行委员会和市执行委员会也可以在其活动的最重要方面建立其他专门化的分支机构。这可以使苏维埃的组织结构更适应于它们面临的任务。

国民经济的管理结构应该是动态的。它的完善过程应建立在国民经济总管理体制和区域管理体制的基础上。这两种管理体制都应含有对每个地区单位管理结构的依据，以及有关组织形式、结构、编制和管理职能、计划编制程序、经济刺激和协调本地区各对象经济活动的方法、制定技术经济标准和定额、重新审查全国行政区划等级表的方案。

7.4 地区计划工作的改革

这项工作应首先面向提高地区计划工作的效能，加强各级管理部门制定的地区计划的指令性和协调作用。

加强计划的社会方向性，提高经济定额在集中计划中的作用，对实现这一任务具有头等意义。按地区确定社会发展的计划指标，应该考虑到地区的经济发展水平、自然气候、人口和社会历史等特点。这就要求从根本上改变居民服务领域的基建投资和物质资源的分配办法。这一领域和它的各个部门的发展参数应按照地区单位，并根据不同地区的消费定额、居民生活和服务水平来决定。

由于经济发展的社会目的在现阶段业已成为决定性的目的，制订远景的地区计划在很大程度上就具有指定的性质。因

此，与解决社会问题有关的区域性研究工作的意义越来越大，国民经济的（全国的）、部门的和地区的计划工作的相互配合方法也在改变。

在集中规定的产量指标减少的条件下，区域发展的战略方针可以在不同的地区经济定额的基础上得到保证。为此，在苏联经济与社会发展的主要方针中，在控制数字和五年计划中应确定各经济区的专项指标和产品生产的材料耗用量、能源耗用量、水资源耗用量、燃料耗用量、基金耗用量（按照物质生产领域与工业领域主要部门和跨部门综合体的耗用量）等指标，以及劳动生产率与工资基金的增长比例和其他的指标等等。

在各加盟共和国还可以补充确定所生产的国民收入与所使用的国民收入之间、消费基金与积累基金之间的比例关系。除总的经济指标外，还必须按各类具体生产单位确定不同地区的材料、能源和电力、水资源耗用量等的极限定额。将这类具体生产单位配置在国内一定地区内，在经济上是适宜的。

根据上述计划工作的方法论，部门计划与地区计划相结合的方法也应改变：地区性计划工作在达到居民标准生活水平、形成地区对科学技术进步的要求、实现有差别地采用科学技术进步的成果、利用自然资源和保护环境方面，其决定性作用在不断增强。

由于共和国、州、市和地区事先制定了地区性计划方案，这些明确规定的功能才能得以实现。一部分计划指标可由上级进一步加以明确，并列入计划草案，而另外一部分则上报有关的部、联合公司、企业，由它们在准备自己的计划草案时加以考虑。还有，苏联国家计委、各部和各主管部门在为各加盟共和国、经济区、大型地区性生产综合体制定国民经济计划时，加强地区观点，也是实现规定功能的一个方面。

应该在计划工作的各个阶段：在科学技术进步的综合纲要中，在生产力发展与配置的方案中，在经济与社会发展的主要方针上，在制定五年计划与年度计划时都要保证部门利益和地区利益的结合。

这里，长期地区指标，应该在部门计划中在以后几个阶段作为约束或经济定额来加以考虑。同时，国民经济和部门一级在远景计划前的研究范围内所进行的关于科学技术进步、不同生产单位的效益问题应该按地区观点分开研究，并在确定地区的专项指标与定额指标时加以考虑。

加强计划工作的再生产观点，与跨部门管理形式的发展和将地区跨部门联合公司（农工综合体类型的）、地区性生产综合体、地区性专项综合纲要列作计划对象有关。

实现计划工作的上述改革方针，要同修订地区计划工作系统所有组织部分的相互作用与职能结合起来。

国民经济计划的地区部分应该成为地区计划工作系统的中心环节，前者的构成内容包括制定基本方针的最重要指标，规定决定专业化的五年计划控制数字以及集约化和提高上述分类单位经济效益的主要任务，并将其通报部和主管部门、经济区、加盟共和国、大型地区性生产综合体。社会发展部分的控制数字，经济区与加盟共和国一级的目标型与资源型的远景定额指标，应该按自治共和国、边区、州（在无州划的共和国可按行政区）和大城市来确定，以便在此基础上制定地区性综合经济与社会发展计划。

地区综合计划应该规定居民服务行业和生产基础设施的发展参数，规定合理利用劳力、自然资源和再生资源的途径，应该为协调联合公司和企业的生产活动服务；总的来说，就是保证该地区的经济与社会的综合发展。产品生产的综合指标是用来监

督计划任务执行进程的，而社会基础设施发展指标和定额指标(利用资源指标、效益指标)应该带有指令性。综合计划指标的总数目，由于排除了信息指标，可以减少。同时，计划内容应包括财政综合平衡表。

由于地区计划指令性的加强，区域性计划前的研究工作所起作用日益扩大，这些研究工作应该成为确定不同地区经济定额的基础。因此，必须保证计划过程的各个阶段的承继性，研究科学技术进步综合纲要、生产力发展与配置系统图、经济和社会发展的主要方针和五年计划相互衔接的方法。

在编制地区发展计划中起着越来越重要作用的，是将对课题的长期科学研究与应列入当前五年计划的有针对性的措施(一览表)有机统一起来的专项纲要。发展计划的程序目标形式必须同建立全苏、共和国和列入地区计划工作统一系统的局部地区规划相结合。解决以下问题特别重要：专项纲要应同生产力配置的计划前研究、同五年计划相联系；保证为纲要提供专用的物力与财力；纲要的制定与实施的管理问题。

完善地区计划工作系统的一个重要的方面，是加强地区计划的方法论保证。在为加盟共和国、经济区、地区性生产综合体、州、市和地区根据统一的方法论制定计划时，需要保证及时地、协同一致地准备标准材料；需要制定编制全苏、共和国和地方性地区专项综合规划的一套方法。目前对地方一级编制计划的方法论保证提出了新的要求。特别是，在最近即将制定编制地区性跨部门和地区性经营联合公司的工作计划的方案，又由于地方机构获得新的职能，对编制综合计划的方法，也需要作相应的修正。

7.5 地区发展经济机制的形成

苏共第二十七次代表大会指出：必须转向以经济方法领导各级国民经济。[①] 由于客观上提高了计划与管理工作的地区观点的作用，由于在基本环节转向自筹资金和完全经济核算的条件下，地区机关必须改变其领导企业和单位的形式和方法，因此在地区经济关系领域解决这一任务，具有特殊的意义。利用经济方法可以对实现地区的经济与社会的一系列任务作出明显贡献，而这些任务不是可以用其他方法(对居民迁移的管理，调整就业，限制大城市的过分发展，加速优先地区的发展等等)得到有效解决的。

由于必须活跃地区发展生产力的经济方法，所以对国民经济的整个经济调节器体系提出了更高的新的要求。调整批发价格、税率和农产品收购价格的地区差别，整顿区域零售价、建筑业涨价的限额、地区工资系数、北方和边远地区的工作津贴、固定缴款和地租缴款、水、土地和其他资源的付费、企业预算缴款及其他经济定额，是急待解决的任务。所有这一切是保证按照经济的方法恰当地考虑社会生产的地区特点，并在此基础上为广泛使用杠杆和刺激地区发展创造前提所必需的。

在新的经营条件下，使价格与有科学根据的社会必要劳动费用的形成和划分地区级差的原则相适应的问题，具有特殊意义。解决这一问题的基本方针是：统一确定不同部门价格级差的方法；取消批发价格与农产品收购价格的不合理的地区差别；

---

① 《苏共第二十七次代表大会资料汇编》，第33页。

进一步完善工业批发价格的预付制度，提高车站交货价格的作用。同时必须扩大使用固定缴款与地租缴款的做法，以保证在各种自然气候条件下运行的企业的经济核算利益。

完善地区发展生产力的经济刺激体系的重要方针，就是对自然资源进行经济估价。如果对水、土地和其他资源不按照其再生产的社会必要耗费水平进行确切估价，就不能形成有效的资源缴款制度。同时，发展缴款制度，并将其扩大到明显的规模，就能利用企业（联合公司）和各部的经济兴趣，更积极地鼓励资源耗用量大的生产部门迁移到使用原始资源条件良好的地区，并坚持不懈地采用节约资源的工艺。同时也能更好地对资源再生产与资源保护措施提供财政保证。

在关于扩大人民代表苏维埃权力的决议中，计划要对企业资金提成用于发展与居民服务行业有关的城市经济部门进行试验。这种提成定额应根据劳动力资源平衡表的紧张程度、劳动力的质量特征以及居民服务行业的发展水平在全国各个地区有差别地加以规定。根据劳动力的使用量，实行有差别的付款，能使在业人数更加适应实际需要，从而限制了必要的人数和工资基金的限额，提高了在劳动力短缺地区推行生产过程机械化和自动化措施的兴趣。里加市执行委员会的经验证明，利用付款制度以吸引全国专家来里加市企业工作是适宜的。

还存在着生产力的发展和配置问题。解决这些问题，要求采取特殊的有影响的方式和方法，以达到不仅仅是经济的，而且还有政治的、社会的和其他的目的。这些问题有：加速发展东部地区的生产力，合理利用中亚细亚地区的劳动力资源，提高发展中、小城市的效率和灵活性，此外还有区域性的自然资源经营问题及其他一些问题。长期来，对解决这些问题一直没有显著进展。

为了有效地解决这些问题，应设立合理配置生产的统一基金。这笔资金可用来资助具有全国意义的有关地区的规划，帮助地区机构实现地方规划，补偿部和主管部门由于开发区的不良经营条件和企业转换基地而造成的过高开支。在由这种基金资助的地区规划范围内，可规定一些措施，以便在相应地区为企业和单位的活动创造良好条件（培训干部和干部改行、加速发展生产和社会基础设施体系、准备工业场地、增加服务性生产部门的设备）。

为加强影响生产力布局的目的性，也可采用其他的计划经济方法：划分不同的基建投资效益定额，规定新开发区信贷的优惠条件等等。

完善地区经济与社会综合发展的经济管理机制的前景是很好的。这里首先指的是完善地方预算关系。苏共中央、苏联最高苏维埃主席团、苏联部长会议于1986年7月25日作出的决议，为这一方面的工作奠定了基础。这一决议规定要吸收全苏和共和国隶属的企业参加建立地方预算的收入基数。

对地方预算形成体制进行改革，其目的在于保障地方预算的稳定性，提高地方机构对扩大企业与单位工作成果的关心，而不管它们属于哪个主管部门。这种改革的最终目的，就是建立企业同地区国家管理机构的财政经济关系的平衡体系。这种体系主要建立在定额基础上，并考虑到企业的隶属关系，付款性质和预算种类。

解决企业地方预算付款的构成、来源和形式问题时，应从以下总趋势出发：改为以定额原则确定经济核算企业预算提成，并提高使用生产资源（其中包括地区资源）付款的作用。全苏和共和国所属企业的部分付款，应按照为地方预算特地制定的定额加以固定。这就有可能保证收入的必要水平，并使上级预算的

补贴减少到最低限度。计算表明，只有将全苏隶属企业的市（地区）预算提成定额规定为应上缴给国家预算的部分利润的4%，州预算提成定额为5%，才能使各类预算达到所要求的平衡。共和国所属企业则相应为20%和25%。

但是，完善地区财政关系的问题并不局限于改革预算机制。为了进一步发展物质前提，以提高地区机构在经济与文化建设中的作用，并切实地实现它们的经济自主原则，必须授权地方苏维埃建立预算外地区发展基金。这类基金可用由各级苏维埃采取组织经营措施而节约的部分资金来建立，也可用有关预算的部分超计划收入来建立。这些基金的资金可用来实现发展生产的高效率措施和改善居民的社会生活条件。在解决这些问题时可利用波提实验过程中，在完善地区计划与管理的形式和方法方面所积累的积极经验。

同样，部和主管部门还应更多地参加市与地区社会文化基础设施的工程建设，办法是：提高文化生活建设资金的提成定额，实行地区设备安装工程的提成制度（按照部与主管部门拨给住房建设的资金量提成的百分比）。

为了使相应的部和主管部门的企业和单位从经济核算上更加关心解决地区的一些最重要的任务，还应：对全区意义的项目未能及时投产、超限额使用自然资源与劳动力资源、污染环境等加强经济制裁；保证对旨在解决国家计划规定的地区经济和社会任务的经营措施给予优惠信贷，对位于优先发展地区和中心区的企业，规定固定生产基金的优惠支付定额和这些企业物质刺激经济核算基金的优惠形成定额。

要完善地区刺激体制，必须建立相应的前提：决定实施措施的次序、日期和规章；明确现行的标准法令，并起草新的标准法令。

考虑到国民经济在经济与社会发展方面所面临的任务的重要性，必须在现行五年计划期间建立起地区计划与管理工作的平衡体制。

问题讨论：意见和建议

在讨论报告的过程中，与会者全面探讨了地区计划与管理工作现行体制的一些迫切问题。①

指出，目前已经制定和正在制定大量具有全苏、共和国和地方(州及市)意义的地区规划。许多规划是在不同时期、不同管理层次上形成和批准的，这些规划在包括的地区和所要解决问题的内容上，相互重叠。这些问题常常利用各种不同的方法进行研究，而其中提出的目的和具体任务在许多情况下是彼此矛盾的。这里没有把规划的指标列入国家计划的有效机制，没有使各种规划彼此在资源上衔接和协调其执行的有效机制。可以认为，规划的数量已转化为新的质态，即已降低了这一解决经济问题的重要手段的效能。

---

① 在讨论过程中发言的有，苏联科学院通讯院士A、Г.格兰贝格(苏联科学院西伯利亚分院经济研究所和政治宣传处)、乌克兰科学院通讯院士 A.C.叶梅利亚诺夫(乌克兰国家计委所属经济科学研究所)、经济科学博士M.A.阿东茨(亚美尼亚国家计委所属经济科学研究所)、经济科学博士M.K.巫德曼(苏联科学院西伯利亚分院经济研究所和政治宣传处)、经济科学副博士 Г.B.巴特基林娜(俄罗斯联邦国家计委所属中央经济科学研究所)、Б.Д.古卢阿(格鲁吉亚国家计委)、经济科学博士B.Я.柳博夫内(俄罗斯联邦国家计委所属中央经济科学研究所)、经济科学博士B.A.奥斯米宁(乌兹别克国家计委所属经济科学研究所)、B.C.秦万斯(里加市劳动者代表苏维埃执行委员会)、经济科学副博士A.Ю.马纽希斯(国立莫斯科大学)、经济科学副博士B.B.克利莫维奇(莫斯科市经济法研究所)等人。

为了整顿制订与实现地区规划范围内的活动，必须采取紧急措施来规定活动细则和确定它在地区计划工作体系中的地位。因此，建议确定统一的委托人来制定不同意义的规划，并确定他们对实现和协调规划应负的责任；确定每个层次上所制定和实现的最大限度的规划数；规定不同层次规划之间彼此衔接的次序与形式及其时间参数。最后，必须解决地区规划的拨款次序和来源以及为这些目的拨出专门基金问题。

根本改善特大型地区性生产综合体的计划与管理形式和方法问题，早已成熟。作为它们基地的地区，属于国民经济地区结构发展最活跃的部分。虽然这里居住的居民（约占5%）及所占地区的比重相对不大，但特大型地区性生产综合体所拥有的基建投资指标、工业产品增长额指标和建筑工程量指标，都是极其突出的，因而，更不允许由于主管部门间的无联系，由于地区性综合体的发展计划缺乏应有平衡，由于其基础设施的保障经常处于落后状态而给国民经济带来损失。必须承认，计划机关的努力以及它们为完善地区性生产综合体的发展计划和规划而采取的措施，由于遭到部和主管部门的抵制，暂时还没有产生显著成果。全国唯一的地区性生产综合体管理机构——西西伯利亚石油天然气综合体跨部门委员会的工作经验证明，其权力和实际经济潜力都明显地不足以有效地克服本位主义倾向。

下列条文将有助于解决特大型地区性生产综合体的计划工作和管理问题：

在最重要的国民经济地区性生产综合体中建立国家计划与管理的全权机构，它们应对有效实现有关发展计划负有责任；

授予地区性生产综合体的管理机构以广泛权力，来协调参加综合体的不同部和主管部门所属企业和单位的计划与活动；

将部分工业、建筑、供应、科研等企业、单位和服务部门集中

归这些机构支配，以保证对地区性生产综合体的基础设施服务，并生产跨部门用的产品；

赋予地区性生产综合体管理机构以下任务：为生产、社会基础设施和跨部门生产部门筹资的任务，以及直接拨付给它们相应的物资技术供应基金；

对最重要的地区性生产综合体基地所在地区的社会文化发展计划工作、筹资和资源保证采取新的方式，以保证这一领域的超前发展。

必须探讨关于苏联部长会议跨部门国民经济综合体管理的常务机构负责地区性生产综合体的形成问题。

在社会生产集约化的条件下，在大量最迫切的问题中，突出的是克服部、主管部门、联合公司和企业范围内的自给自足（实物化）方针的问题（主要是通过建立自有的服务性生产部门和项目），因为这一方针最终会导致降低国民经济这些分支机构工作的总效益。计算和经营实践证明，在保障生产与居民需要的领域中实行专业化是有效益的。例如，在莫斯科州，用于维修主管部门住房的费用以每平方米计算比地方苏维埃的房产公司超出1.4倍。非专业化企业跨部门用产品的成本较之专业化企业高出0.5倍至1.6倍。

既然承认主管部门间相互作用的机制的不完善是产生自给自足倾向的主要原因，就必须同样注意利用地方性机构尚未利用的潜力来改善企业和单位的工作条件，并使它们摆脱非专业活动。由于地方苏维埃获得了广泛的权力，使企业和单位的一系列生产经营职能得到了集中，因而在这方面展现了广阔的前景。然而，还要做大量的工作来决定这种活动的具体形式和方法。在这方面，社会主义国家在“地区合理化”方面的经验，以及我国所进行的实验的正面经验，都能找到其用武之地。

利用自己的现有潜力是地区集约化的一个重要方面，如完善经营结构和地区性经济部门的组织工作；合理利用已创造的科学与生产潜力以及多种用途的地区资源；采用科学技术进步成果来发展生产与社会基础设施。据此，就必须进一步完善地区计划工作的方法、管理的组织结构和经济刺激，以便使其更加面向有效利用地区的集约化潜力。

由于在完善地区性关系方面经济实验工作的发展，就产生了建立运行良好的机制来调整这些实验的组织工作，建立科学评估实验成果的方法，并将现有成果应用于实践等问题。

发言中指出，就所探讨问题的性质和所获得的实际与科学成果的意义而言，波提实验最为突出。在实验过程中，已找到一种能保证城市国民经济有效发展的新的、有积极作用的组织经济形式——地区性跨部门联合公司。里加市执行委员会的活动也同样值得重视，它吸引一批上级单位管辖下的企业和单位参加该市经济的发展。由于地方苏维埃权限的扩大，也就提出了广泛推广已有先进经验的任务。而要解决这一任务，就必须制定方法学的材料和条例，培训干部，保证必要的信息，解决组织问题。

发言中着重指出，在高度发达的（从管理机构的状况及其拥有的权力角度来看）地区组织（各加盟共和国、莫斯科和列宁格勒）内部经济管理的部门组织问题是当务之急。例如，在莫斯科市执行委员会所管辖的经济管理的组织机构内有37个部门，16个职能性总管理局、管理局和处，其中包括基本管理环节的1400多个企业和单位，近3000个基层环节的经济核算企业和单位。在管理高度集中的条件下，莫斯科市执行委员会各管理总局之间并没有保证必需的相互联系。这就导致城市经济发展中出现本位主义一类的现象，在城市中毫无根据地降低地区在制订经济

与社会发展计划中的作用。

同时，在个别加盟共和国和最大的几个城市的发展中，出现了地方主义的成分。这表现为降低生产的专业化水平和使生产结构无根据地扩大经营范围，有时还阻碍——从国民经济观点来看——高效能的经济部门的发展，等等。这些问题需要进行深入全面的研究。

由于加强了计划与管理工作的地区观点，地方苏维埃、地区经济与行政机构承担了相当沉重的负担。同时，地方苏维埃及其执行机构不能用它们固有的方法有效地实施它们所承担的经济管理职能，特别是与实施经济方法和利用经济核算有关的职能。因此，扩大地方苏维埃权力和职责的问题，应该同解决建立地区管理的有效经济机制的问题结合起来。

发言中还提到，在新的条件下，对地区计划与管理的法律保证提出了更高的要求。从法律观点来看应该遵守：在部门与地区领导的机构之间严格分清对达到生产经营活动最终成果所负的责任；相应地划分管理职能与所拨资源的调配权。这就要求进一步整顿立法与标准法令。正如上几篇已指出的，重要的是要保证法规的无矛盾性，特别是不容许授予不同领导机构以相同的资源调配权或调节同一管理对象活动的权力。

近几年颁布的关于管理体制结构环节的条例，规定了相应的管理结构和经营条件。然而许多准则不协调，常常彼此相互排斥。还发现许多涉及相同问题的准则，竟无法吻合。

就某些管理层次——加盟共和国和自治共和国各部、地方人民代表苏维埃执行委员会的部门管理局以及许多其他的机构而言，根本没有一般条例形式的概括性标准法令。它们的活动由有关每个具体机构的个别条例来调节。

依照苏联和各加盟共和国有关各级地方苏维埃的法律，执

委会的管理局以及它们的管理处，要根据各加盟共和国和自治共和国部长会议各自批准的有关它们的条例行事。不过，实际上这样一些条例只是在个别情况下才予以批准。若调节的方法不变，则领导地方经济的部门管理局的权限，通常要在各加盟共和国部长会议的众多标准法令中予以确定。结果，形成了确定共和国和地方一级部门管理权限的五花八门的体系，而且不管诸如国家领导经济的统一部门系统各环节的管理局的地位和状况如何。

为了在确定各部门机构权限中保证必要的全面性、综合性、形式划一性和系统性，为了分清部门机构和地区管理机构的权限，在发言中建议根据现代经营条件，普遍修订标准法令(条例)，以确定各管理环节的职能、权限和责任。

在1985—1986年，全国有好多共和国和州进行了实验，以求制定地方苏维埃和上级所属企业的相互财务关系的新制度。其实质不仅在于中央所属工业企业和联合公司把部分利润(10%)移交给地方预算，而且还在于地方苏维埃预算的收入部分与位于它们所辖地区的企业的工作成果严格挂起钩来。

除积极因素外，实验的初步总结证明，部门管理机构与地区管理机构的相互作用机制不够明确。最薄弱的环节是：地方预算的利润提成定额有10%是随意确定的。换句话说，在部与地方预算之间分配企业利润时，没有找到最佳比例。因此，建立有科学根据的定额以调节企业与单位的地方预算提成，而不以它们的部门隶属关系为转移，这个问题依然是当务之急。

发言指出，需要从根本上完善地方权力机构预算的收入部分形成的整个方式。不同等级层次和不同隶属关系的地方苏维埃的预算，都有自己的构成特点。例如，地区环节的地方苏维埃无权解决其预算的结构形成问题：这些问题的解决属于上级机

构的权限。地区环节苏维埃的预算，无论是收入部分，还是支出部分，都由上级确定。

这在一定程度上是合理的，因为在下达给地方苏维埃的预算指标中，维持学校、幼儿园和医疗机构、文化设施、公用事业的必要开支以及与完善地区公用设施有关的开支等，都早已决定。然而，这种情况越来越不符合对地区权力机构提出的合乎时代的要求。因为随着工作向经济核算原则过渡，地方苏维埃所面临的任务是要成为在它所属的地区的全权主人。

通常，地方预算收入部分的基础是全苏和共和国的国家税款和收入（调节收入）的提成。这两项达到预算进款的80%（或更多）。不足20%的进款来自地方（固定收入）。

提高地方苏维埃财政独立性的根本措施，就是将地方预算改成收入来源固定由地方苏维埃支配的筹款制度。

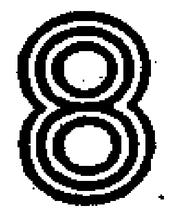
从财政观点来看，这一任务完全可以解决，正如已经指出的，如果从所有企业和经济单位的利润中按其所在地规定一定数额地方预算提成的话。重要的只是，这些进款要为处于相同条件下的地区行政单位创造相等的条件。这样就能杜绝依赖别人的心理，为发挥主动精神和积极性创造前提，以扩大地方预算的收入。

随着地方预算变为自有的收入基础，就应该改变预算的审批手续。在这种情况下，上级机关只有在出现接受上级预算的财政帮助问题时，才能审查地方预算。

在现阶段，地区管理干部的作用大大提高了。这就对地区管理干部、特别是对培养和提高他们业务水平的组织工作提出了更高的要求。地区机构工作人员的活动具有重要的特点，需要在培训他们的过程中加以考虑。但是这种类型的专门学校目前尚未建立。

在大地区建立为地区经济管理培养和提高干部业务水平方面的专门性科学-教学-方法学中心，看来是切合时宜的。

（简评由经济科学副博士A.Ю.马纽希斯、经济科学副博士C.T.瓦西科夫起草）



发展经济领导干部培养工作的体系*

С.Н.克拉萨夫琴科

经济科学博士Г.Х.波波夫

经济科学博士Е.К.斯米尔尼茨基

苏共党纲(新版)写道:“党经常把提高国家、经济与文化建设的领导水平同进一步改善干部工作联系起来”。① 党纲的这一论点反映了党对干部的一贯关怀,在目前条件下,即在我国经济与社会发展的转折关头的条件下,有着特殊的意义。苏共中央6月(1986年)全会着重指出:“加速的观点同积极的干部政策是不可分割的”。②

社会经济发展加速与否,多半取决于国民经济管理体制的改革是否顺利。管理体制改革是否顺利,管理的新体制能否有效地运行,在很大程度上取决于经济管理干部的状况、他们的工

---

* 本篇起草时利用了И.В.比久科娃(全苏财经函授学院)、О.С.维汉斯基(国立莫斯科大学)、Ю.Ю.叶卡捷里诺斯拉夫斯基(莫斯科中央进修学院)、Е.В.科索夫(苏联通讯器材工业部进修学院)、П.А.帕普洛夫(国立莫斯科大学)、Ю.А.罗森包姆(莫斯科中央进修学院)、В.Н.雷辛娜(全苏卫生试验科学研究所)、В.А.沙霍夫(莫斯科高等师范学校)等人的研究成果。

① 《苏共第二十七次代表大会资料汇编》,第184页。

② 《苏共中央6月(1986年)全会资料汇编》,第42页。

作水平，首先取决于领导干部的状况和工作水平。苏共中央1月(1987年)全会的决议指出："改革的成功在决定性程度上将取决于我们的干部对革命变革的必要性的理解有多快、多深，他们的行动有多坚决，有多大毅力，有多内行"。①

这表明，全面分析领导干部培养工作的任务、探索有效解决这些任务的途径和方法，无疑是十分迫切的。

8.1 根本改革领导干部培养工作体系的必要性

目前，现行的领导干部培养工作体系，大体上还是在30年代形成的，当时，经济管理主要采用行政方法，不同的上级机关经常直接参与调节企业的日常活动。在那样的条件下，上级组织委派它所挑选的领导人，带着全套详细任务来到企业，以上级机关代表的身份，主要执行上级的指示，是完全合乎逻辑的。

在1965年的经济机制改革过程中和在改革以后，经济核算环节的权力扩大了，但经济干部培养工作的机制，基本上保持不变。

因此，一方面是关心经济核算指标的提高、自主权的实现，另一方面是执行部门与地区机构的具体指示，两者之间经常发生抵触，而企业领导人在克服这种抵触情况时通常偏重于后者，这是不足为奇的。这样一来，在采用经济的管理方法的道路上，就遇到了严重的阻碍。

经济核算环节不断扩大的权力与指派领导人的行政机制的冲突，也表现在各种违纪事件的增多上。不能闭眼不看这样一

① 《苏共中央1月(1987年)全会资料汇编》，第77页。

个事实：凡在领导人支配的资金数额增加的地方，滥用职权和贪污受贿的可能性就会增加，而他们要保住自己的职位，与其说取决于他们有效地使用这些资金的水平，不如说取决于上级的意志。在这种条件下，领导人利用分散的资金是为了直接或间接地保证自己升官发财的宏图大志，而不是为了提高效益。

干部工作机制与经济机制的不相适应，大大降低了整个管理体制的效率。当前经济领导干部培养工作体制主要问题的实质就在于此。此外，这一体制也存在着这样一些具体缺陷，如职务结构混乱，缺乏有效的评价机制，有着表现出主观主义和任人唯亲的弊端，经济领导干部缺乏专门的基础培养，培养与提高领导干部业务水平机构的工作能力低下，等等。

简言之，现行经济领导干部培养工作体制，已成为管理体制最落后的组成部分之一。它应该让适合于目前正在形成的经济管理新体制基本特点的体制所取代，因为新体制规定各级要从以行政方法为主的领导过渡到经济方法的领导，扩大企业的自主权，并将企业转向完全经济核算，确立集体的收入水平和职工的工资水平直接取决于职工劳动的最终成果，将中央经济机构的精力集中在一些战略问题上，等等。

干部培养工作的旧体制应代之以新体制，在干部培养工作的旧体制中，它的所有参数都是集中决定的（选拔干部、干部结构、编制、工资等等也是集中解决的），而在新的体制中，也和在其他管理领域一样，将只对有关远景发展集中采取决策和认可各种标准方法。而在结构、编制、接受任职、选择职务发展蓝图、工资形式与等级等领域内的具体决策，将由对经济成果负直接责任者作出。必须考虑到，如果某一单位的第一把手，以及其他领导人，都由那些对经济核算工作的结果不负直接责任的人来任命，那么任何独立的经济核算，都会是靠不住的。

经验表明，任命班组长的试图，实际上是把班组承包的优势一笔勾销。经营领域内的权力和干部工作领域内的权力，如无和谐统一，则经济方法便不能成为主要方法。

经济领导干部培养工作体制的改变——在它的各个组成部分中，在其运行的各个方面，应该保证在经济管理领域中新型领导干部的出现、固定和扩充，这种干部的思维方式和工作作风将完全适合新的经营任务和经营条件。

同样必须确切规定跨部门、部门、地区的管理机构，联合公司和企业等的干部服务处的职能，并整顿其结构，充实其业务熟练的专家，切实扩大并改善他们活动的定额基础。它们应该列入管理干部培养工作有效运行的统一的国家体系。

改革经济领导干部培养工作体系——实际上在它的所有的子系统和各个组成部分之中，还应该保证这一管理范围内民主原则的扩大与深化。

这是一个最最重要的条件，实质上也是使干部培养工作新体制具有效能和效率的一个重要保证。苏共中央在其《关于苏共彼尔姆州委会的工作》的决议及一系列批评意见中特别指出："选拔、提升领导干部的问题，常常由党委会第一书记来决定，而不经集体实事求是地讨论，也不研究劳动人民的意见，结果，给事业造成重大损失。"①

8.2 主要问题及其解决途径

在经济领导干部培养工作体系改革过程中，应该加以解决的问题集中在：

① 1986年12月10日《真理报》。

经济领导干部的选拔和调配机制。要提高这一机制运行的效率，就必须在管理机构中实行新的职务结构，研究并实际掌握提升干部职务的新蓝图和担任具体职务的标准机制；

动机的综合体系；

评估体系；

教育体系，其使命是给经济部门提供具有所需要的业务水平的干部，并使每一个愿意适应新条件的工作人员都有可能实现这个愿望；

领导作风；

提高劳动集体在解决干部问题中的作用。《苏联国营企业（联合公司）法》规定了领导干部的选举制，它有助于改进领导干部的素质，加强其对工作成果的责任心。

在解决经济领导干部培养工作体系的各个组成部分范围内的具体问题时，要密切注意，必须使整个体系的目标得到保证，必须使这些组成部分的运行相互衔接。例如，职务结构应该同刺激体系有机结合，评价同提升，提升同教育，教育同职务结构和动机等等相结合。

8.2.1 经济领导干部的组成结构化

经济管理机构中所有各种各样的职务（已近300种），应该清晰地形成结构。首先应把工作人员分成两类（根据他们在决策过程中所起的作用）：C类——各种类型的专家，P类——领导人员，而在P类中（根据领导规模）又分为3个等级：初等、中等、高等。

初等——这是基层劳动集体的领导人。这样的集体可以是生产集体，由工长、组长等领导；基层管理集体（处、科等），由主

任、处长等领导。而基层管理集体又可分为3种：管理企业（联合公司）的机构、地区机关的机构、部和主管部门的机构。初等领导人可相应地划分为4级：第一级——生产领导人，第二级——企业管理机构基层分支部门的领导人，第三级——地区机关机构基层分支部门的领导人，第四级——部及主管部门机构的领导人。①

中等——这是基层集体群体的领导人。但这些群体仍然是本单位的分支部门。在这里，级应取决于客体的性质：生产部门（工段、车间、联合车间、分部门）或管理机构（科、室、局、总局——在工厂，在执委会，在部等等）。这里对生产部门需要确定2—3级，对管理局需要确定3—4级。

高等——这是自主单位的领导人：生产单位（企业、联合公司、经济核算管理局）和管理单位（部、国家委员会等）的领导人。这里，对经济核算单位（企业、联合公司、地区、部门）的领导人和对自主的管理（职能）单位（区、市、州、边区、加盟共和国、苏联）的领导人，也可以确定 4 级。

其次，还可以规定每个等级的称谓，例如，初等称谓叫组织者，中等叫主任，高等叫经理、部长。

在每个级的内部，可以而且也需要根据工作经验、教育程度、业务水平和工龄的差别，对领导人划分等级。为了考虑这些差别，可以将称谓再作详细划分，例如：经理可分为经理、主任经理、总经理；部长可分为：共和国部长、国家部长、苏联部长。

为了使工作人员在其担任同一岗位工作期间也有晋升的可能性，考虑到他们在某一岗位上可能的工作年限，除了称谓外，再分几个等级是适宜的。对初等和中等领导人，至少要分 5 个

① 在这里和下面，副职领导人列入与正职领导人相同的分类栏目。

等级，以便每隔3—5年就能晋升一级，而对高等领导人（在此范围内工龄在具体职位上超过15年，是少有的现象）有3个等级就足够了。

也可以探讨更简便的结构化方案，如把领导人分为4类：组织者——基层的生产和管理集体的领导人；主任——中间环节的领导人，他们在组织范围内领导基层集体的群体；经理——领导独立经济核算生产单位的领导人；部长——领导管理机构。

在每一类范围内设若干等，以反映工作条件和领导类型，并对这几等确定称谓。例如，对组织者可称为生产组织者（班组长与工段长）和管理组织者（管理机构中的群体领导人与科室领导人）；对经理——经理、主任经理、总经理等等。对经济领导干部总共将采用近10—15个称谓。工龄、工作经验、工作成果在每一个称谓中可反映出等级。例如，一级经理，二级生产组织者等等。

每一个经济组织拥有全权决定自己的编制结构，批准必要的成套职务，但是它必须同时坚持所采用的分类法的界限。

8.2.2 晋升职务的蓝图

关于一个工作人员的职务晋升问题，组织应该自主地作出具体决策。但同时必须提出各种各样的成套职务晋升蓝图（典型方案），以确定担任某一等或某一级职务的各种可能途径，在这一职位上任职的期限，离开这一职位的期限等等。

晋升职务的蓝图可规定：

在这一职位上最佳的、正常的任期，如有需要，可规定所允许的最高期限；

教育的水平和性质，以及以各种形式提高业务水平的经历，

能使工作人员有权争取相应的职位；

在一定职务上的工龄，能使工作人员有权争取某一职位。例如，不在企业生产部门干过一定期限的主任，不在部机关干过一定时期分支部门的领导，就不能当经理；

职务定期鉴定、定期重批的期限。

必须规定从经济工作转到党、政、工会、科研等岗位以及从这些岗位转到经济工作的条件和明确的制度。

在晋升职务的蓝图中要规定工作人员的各种“横向”轮换（在线性分支部门之间，职能分支部门之间，在线性分支部门与职能分支部门之间，跨部门的综合体企业之间等等）。

应该为部和主管部门的正在成长的领导干部规定在生产部门中积累必要工作经验的条件，为企业和联合公司未来的领导人规定必须定期在上级机关工作的条件。

在晋升职务的蓝图中还需要为有才能的工作人员规定以更快速度晋升的可能性（在保证对领导干部的形成具有关键意义的岗位上必要任期的条件下）。

这种蓝图应该排除未经培训的工作人员“跳”到新的岗位的可能性，同时保证工作人员在最佳年龄时期走上初级主任和经理岗位所必要的晋升速度。

还必须规定及时退休（特别是对初等和中等干部），同时保留已有的工资水平，并使有可能以辅导员、顾问、咨询专家、联合公司及部委员会成员等身份进行工作。

重要的是要保证妇女有可能进行卓有成效的劳动，逐步得到职务提升（作为经济领导者）。苏共第二十七次代表大会把广泛而又积极地吸引妇女参加各种生活领域中的领导工作看作一项重要的社会经济任务。解决这项任务是否有效，在许多方面取决于是否认真考虑妇女，特别是妇女领导干部的社会作用，她

们劳动的总的特点。

毫无疑问，在这方面需要进行专门调查：经济的、社会的、心理的、生物学和医学的调查等等。迄今为止，进行这种调查的规模显然是不够的。在伊凡诺夫州，在 A.И.帕诺夫教授领导下，对妇女领导干部所进行的社会学的调查经验，令人信服地表明，扩大和深化调查的规模是有益的。这次调查，无论是就任务的范围而言，还是就所使用的资金而言，都是极其有限的，但尽管如此，还是取得了一系列很有意义的材料。特别是，调查表明，在对妇女领导干部的一般健康状况几乎作出 100 %良好评价的情况下，有一半以上被询问的妇女领导干部都提及自我感觉经常不好，在一个工作日的末了，都感到极度疲劳，而且其中有相当一部分人都说疲惫已极，以致回到家里再也无力做什么家务事了。

8.2.3 担任具体职位的方式

对经济领导干部划分等级和规定其活动的主要部分这一方针既已弄清，那就必须仔细研究提任某一等或某一级具体职位的基本标准方式。

首先必须对选举初等领导人和部分中层与高层领导人广泛实行合理的构成方式和出色的运行方式。

领导干部选举制在苏联国家机关中的意义，是列宁提出的。在苏共中央向苏共第二十七次代表大会作的政治报告中提到应把选举制推广到全体班组长，尔后逐渐推广到某些其他类型的经济领导干部。

苏共中央 1 月(1987年)全会的决议指出：“认为实行企业、生产单位、车间、科室、工段、农场和班组的领导人、班组长、工长

的选举制度是必要的。扩大实践并决定在选拔与替换领导人和专家时采用竞争制的条件。"① 全会的指示在《苏联国营企业(联合公司)法》的有关条款中得到实现。

班组长的选举制已在实践中得到广泛采用。在莫斯科"红色无产者"联合公司、利沃夫电子联合公司、弗拉基米尔电子仪表工厂、克拉斯诺亚尔斯克的一系列企业中,在选任其他领导职务时也有利用选举方法的经验。在拉脱维亚,集体选举了4910个领导人,其中830名班组长,7名企业经理,3名总工程师,2名托拉斯的主管人员。② 然而,总的来说,选举制度的推行(特别是涉及到班组长以上的职务),非常缓慢,有时会遇到重大的、有组织的抵制,首先来自那些不愿放弃任命或解除下级干部职务的权力的领导人。看来,有些人担心会选出一些有独立自主精神而又不看上级脸色办事的集体当选人,这种担心起到了不小的作用。大家还知道,也有这样一些领导,他们在集体中并不享有威信,他们获得自己这个职位,完全靠"上面"的撑腰。对他们来说,选举就等于公开认定他们不称职。选举制的反对者不吐露他们抵制开展选举的这样或那样的原因,却说什么选举制与一长制不相容,说什么确定当选人的权能太复杂,会产生领导人过分依靠下属的问题。

同时,选举制方法的开展与推广,必须伴随一些措施,以保证生产组织的一长制领导,这一点在《国营企业(联合公司)法》草案中已经提及。一长制也需要有保障,其中包括在干部选任方面。总的来说,在选举制的条件下,有关保障问题,对领导人

---

① 《苏共中央1月(1987年)全会资料汇编》,莫斯科,政治书籍出版社1987年版,第78页。

② 1987年2月8日《真理报》。

来说，具有特殊意义。这个问题的正确解决，既是领导干部卓有成效地进行工作、也是选举制方法运行的重要条件。

也需要看到合理利用选举机制的界限。

在每个人都知道集体的所有事情的地方，在每个人都从物质利益上关心集体有效的工作成果的地方（这非常重要），直接选举是合宜的，是现实的。在这些条件下，实事求是的看法将成为主流。①

如果集体的职工之间没有经常的业务上的接触，对这样的集体来说，实行直接选举制，必将成为空洞的形式。由于参加这种形式主义的选举而造成精神上的消耗，势必会降低积极性，而选举的目的正是要刺激积极性。因此，在那些缺少合理利用直接选举制条件的地方，应该利用其他方法：组织内部的竞选；提出在上级单位中进行竞选的候选人；选举上级单位推荐的候选人；委任属于部和主管部门的高等级的领导人，等等。

在选举、竞选、委任的方法中，需要明确规定各级党组织、上级机关、工会和其他社会组织以及劳动集体机构的权力、职能以及相互协调的方式。

关于领导职务的候选人主要应从早已形成的后备力量中推选的建议是有根据的，正如某些专家所认为的，应该明文规定在有关的准则中。但与此同时，有关提高后备力量对选拔和配置领导干部的作用的措施，只有在后备力量的培养工作水平符合现代的要求的情况下，才能充分发挥其效率。由此可以得出结论，经济领导干部后备力量培养工作的体制，需要进行重大改革。改革的基础已经具备，其中包括（的确，数量并不多）理论研究，以及在这方面采取新措施的实践经验，尽管这种经验还不够

① 这些问题还要在本书下一篇中加以探讨。

丰富。

最近，格鲁吉亚共和国和立陶宛共和国采取了一系列关于完善经济领导干部后备力量培养工作的措施。例如，在立陶宛制定并批准了关于建立和培养工业、建筑业和邮电业领导干部后备力量的专门条例。已调整好后备力量结构的形成、培训后备力量的组织与计划工作，确定了分支部门的职能和负责后备力量培养工作的公职人员的职责。与此同时，立陶宛的经验也暴露出一些缺点，这通常都是形式主义的后遗症。在П.З.特瓦廖纳维丘斯教授领导下，对一批后备力量进行了调查，这些人都是到共和国跨部门进修学院来进修的。调查表明：其中1/3以上的人，只是在动身来进修前才知道已被列入后备力量；近1/5的人，只是到达学习地点后才知道被列入后备力量；一半多人怀疑他们是否能接受提升到更高职位的建议；每5个人中有一个明显表示不同意“提拔”。只有5%左右来学习的人，接到任务，建议他们怎样准备接受新职位的工作。

承担领导职务，在任何情况下都应该伴随法律行为（签署法律文件）——承担职务者与他将领导的组织（如果大家选举他，使他通过竞选）之间或者与任命他担任职务的机构（主管部门）之间签订劳动合同（协议书，契约）。在合同（协议书，契约）中，应该明确注明签约双方彼此应承担的义务以及赋予承担职务的领导人的保障。在这些保障中占重要地位的，应是已批准的、对他工作的监督制度。要严格限制有权进行这种监督的人和组织的范围，因为目前，每个经理头上都有几十个监督组织，几百名公职人员——监督员，他们占去企业领导人大量时间和精力，而其检查效果（大多数情况下），显然微乎其微。苏共中央1月（1987年）全会委托中央书记处和苏联部长会议主席团采取措施，“整顿企业和单位中现行的检查和视察方法，以便使这种检查有助

于工作，而不受制于形式主义，反而使一大批人丢下工作"。①

担负领导职务虽有各种形式、各个阶段，但都应该使用民主程序，保证全过程的公开性，保证推举该工作人员的那些人应承担个人责任等等。在这方面，应该赋予民主化以法定的性质，用专门的标准法令把它明文规定下来。

不言而喻，党领导选择干部的原则以及民主集中制的原则，仍然应该是坚定不移的。但必须使实现这两个原则的形式完全适应该领导人的活动性质和他的权力范围。

8.2.4 对经济领导干部劳动的刺激

最近几十年，经济领导干部的劳动内容和性质都发生了变化，但这种变化在对这类干部的刺激机制中并没有获得应有的反映。他们面临的任务复杂性增强了，他们对解决这些任务应负的责任更加重大了。承认领导干部活动效益的物质形式和其他形式方面的变化，却与他们的任务的增多和责任的加重不相适应。结果，造成经济领导干部的威信下降，许多工厂车间主任和国营农场科室管理人员的空缺，长期无人递补。

Т.И.扎斯拉夫斯卡娅院士指出，西伯利亚的集体农庄和国营农场只有9％的领导干部，而这些生产单位的中层环节只有13％的领导干部想在今后担任更高的职务，而想转到下级职务的，却相应为30％和72％。Т.И.扎斯拉夫斯卡娅公正地指出，这表明现行管理体制已无力保证社会的社会资源的有效运行，②

① 《苏共中央1月(1987年)全会资料汇编》，第80页。

② Т.И.扎斯拉夫斯卡娅：《经济发展的人的因素和社会公正性》，载《共产党人》杂志，1986年，第13期。

这种资源之一就是干部的管理潜力。

经济领导干部劳动的刺激体制，应该大大调动管理中人的因素，促进管理劳动的质量和效率的提高。因此，保证刺激体制完全适应经济领导干部劳动的实际评估内容和作用，并与授予他们的权力及其所承担的责任的规模相一致，这些任务获得了重要意义。

特别是，要按照经济核算的工作结果给各个等级的领导干部确定基础工资、工资的作用和比重。这样做，同时还能：(1)通过增加相应补贴来保证旨在改进工作结果的明确目标，并取消对一般工资额的一切限制；(2)在这种条件下，依然对按等级决定工资增长的情况保持关心。

消费者对产品的评估，应该成为一项首要标准。在支付报酬时也要计算资金的利用效益。一部分报酬可以不必立时支付，而是根据年度，甚至五年计划的总结来支付，以便面向探索重大的、深刻的、长期的决策。总之，在初等领导干部的报酬中，看来基础工资应占其收入2/3，中等——1/2，高等——1/3。而其余则取决于工作成果。

重要的是实现按劳动成果进行付酬的社会主义原则，这适用于国家管理机构的所有工作人员。决不允许部的工作人员都拿相同的工资，而不管他们对发展本部门所作出的成绩上的差异。而计划机构和供应机构工作人员的报酬，则应该反映已取得的经济增长的速度。

必须创造一种条件，在此条件下，从社会消费基金项下领取超过工资的物质福利，要起到真正的刺激作用。

物质鼓励、工作地点对工作人员和社会都具有意义的动机等问题，要仔细分析，彻底解决。完善经济领导干部退休的保障，对他们的刺激鼓励，形成提升的后备力量等问题，也都具有

重大意义。

8.2.5 对经济领导干部的评估

评估经济领导干部是组织领导人工作并使其得到发展的有效工具，评估的作用必须大大提高，并使其成为挑选与配置领导干部、解决他们的劳动报酬、训练和授予称谓等问题的措施的不可分割的组成部分。

重要的是要使评估经济领导干部的体系具有普遍性（在国民经济管理体系范围内）。

为了提高评估的客观性，必须完善选拔程序，完善评估信息的分析方法和手段，扩大获取有关被评估的领导干部的信息的来源，其中包括：(1)说明其工作成效的文件（基本总结）；(2)旨在弄清同事、领导和下属以及社会组织对其履行生产与社会职责的意见的查询材料。同时，各种不同团体的职工或组织都可提供有关阐明领导者各方面活动的信息，——按照“由使用劳动成果的人评估劳动成果”的原则；(3)关于他们通过训练、见习等资料；(4)测验成绩（如果进行过测验）。

还应确定并按标准明文规定在单位内部进行评估的统一方法。同时，可委托干部处收集并初步分析评估材料。干部处可通过经济学、社会学和社会心理学机构和部门的方法上的帮助，进行这项工作。

评估可以由为此而设立的专门委员会来进行，该委员会由主持相应组织干部处的第一把手的副手领导。委员会活动的总结，应该是对被评估干部所作的全面鉴定，它最充分地介绍他们的职业专长，社会品质，个人心理特点，所取得的成果，以及有关提高被评估者工作效率的方向和手段、有关他们的职务调动和

职务内部的调动、劳动报酬的建议。随后这些建议应经单位领导审查和批准。

单位内部应对全体领导人员进行评估，第一把手及其副手除外。这是上级机关的事（根据对有关组织活动的总评价以及来自这个组织的材料）。

对基层劳动集体的领导人，可规定特殊的评估程序。这种评估程序通常直接由基层集体在改选过程中进行。

必须大大改进评估经济领导干部的标准依据。

要严格划分评估过程中所用的标准和指标以及进行评估的时间间隔——取决于领导人的职务等级及其活动领域，以及评估的目的和任务。例如，必须保证把评价经济核算环节领导人工作的方法与评价中央经济管理机构工作人员工作的方法明确区别开来。为按照劳动结果分配报酬，为弄清所承担的职务是否适应，为推荐为后备力量和委任职务等目的而进行的评估，应该在内容和程序上有所区别。

8.2.6 经济领导干部的培训

首先要探讨经济领导干部培训体制运行的任务和基本原则。改革现行经济领导干部培训体制，应该为有效地解决下列基本任务创造相应的条件：

充分满足国民经济对经常培训经济领导干部的需要（量的方面和质的方面的需要）；

广泛而有效地将科学技术成就、先进的经营经验用于经济领导的实践，保证在科学与管理实践之间的经常的、高效的联系；

开展广泛而富有成效的科学研究工作，主要是在国民经济

的管理方面。

在目前条件下，要使经济领导干部培训体制卓有成效，就要求在体制运行过程中实现下列几个基本原则：同管理干部培养工作体系及整个管理体制的其他因素相一致的原则，培训的普遍性与必须性、连续性与继承性、综合性与系统性原则，培训比整个管理体制的发展超前的原则，培训体系发展的计划化和组织参加这一体系的机构“按需要”进行活动的原则，培训收费的原则等等。

管理体制和属于这一体制的领导干部培训体制的改革，负有提供实现这些原则的条件的使命。

经济领导干部的培训工作，应该作为一个组织上独立的体系来看待并发挥其作用，当然它同全国其他的教育环节有联系。必须把它从目前培养与提高领导干部和专家的业务水平的混合体系中区分出来，使它面向各个等级的经济领导干部，保证既为所有职务进行一般的培训，也对后备力量进行具体的培训，同时又保证留在原来岗位上的职工提高业务水平。

关于培训的类型。所有多种多样培训经济领导干部的必要的类型，可用3种概括的类型来代表。

基础（高等学校后）管理培训，期限一年半——两年（现今，这种培训实际上已不存在）；

培养列入提升后备力量的经济领导干部（学习期限一个月——一年）；

提高经济领导干部业务水平（学习期限一周——二个月），它要求结合国民经济管理中某些迫切问题，对领导干部进行目标培训。

关于学校网。有效地实现上述各类培训，要求发展现有的学校网；绝大多数组成网络的机构，急需进行重大改革，除此之

外，还要建立一系列新的学校。拟议中的学校网包括：苏联部长会议所属的国民经济科学院，各加盟共和国部长会议所属的跨部门国民经济学院（在大多数共和国，这类学院有待建立），附设在20—25所主要大学和其他跨部门高等学校中的管理学院（尚待建立），部门性进修学院（附设在这类进修学院中的管理系），附设在部门性高等学校的30—50个管理系（尚待建立）。

各类培训学校的分布和进修领导干部在各学校之间的名额分配问题非常重要。

具有高等教育水平、大学毕业后工作3—5年并表现出有组织工作才能和兴趣的人，在综合性大学和高等学校附设的管理学院进行基础（大学毕业后）管理培训（一年半至两年）是适宜的。

后备力量的培养拟这样进行：

（1）基层集体的初等领导人，即从生产单位的班组长到部和主管部门的某些分支机构的领导干部，在主要的部门性高等学校和部门性进修学院附设的管理系培训；

（2）中等领导干部：从企业的车间主任与科室科长到部和主管部门的管理局长；某些高等级的领导人（企业和联合公司经理，相应的地区性管理机构的领导人）；某些初等的领导人（如部门和地区性管理机构、中央经济主管部门和组织的某些基层集体的领导人），到综合性大学和其他主要的跨部门高等学校附设的管理学院进修；

（3）高等级的高级领导人：主要是全苏和共和国各部与各主管部门领导人（部长、国家委员会主席等），大型地区性经济管理机构领导人，特大型企业的经理，以及一些中等领导人（例如，总管理局局长、全苏和共和国各部及主管部门的重要的管理局和处的局、处长），到苏联部长会议所属的国民经济科学院和各加

盟共和国部长会议所属的跨部门国民经济学院进修。

同时，应规定进入上述学校学习的竞选条件。除了各级组织推荐和保送来学习的以外，10—20%培训名额可由学校自己按竞争办法进行挑选(自然，学校要为挑选这些学员的根据和他们毕业后的分配承担相应的责任等等)。

领导干部在进修体系范围内(脱产1周至两个月)学习，其名额的分配，拟主要按照培养后备力量的相同方案办理，不过有一些补充和改动。例如，初等和中等某些级别的领导人，除了被推荐到部门性高等学校管理系外，还可送到主要高等学校最新专业系去进修。

关于经济领导干部的学习形式。后备力量的基础学习与培养，一般以脱产为宜。如有相应的条件也可采用复合方式(部分学习不脱产)。

业务水平的提高，主要应通过脱产学习来实现，但是(根据领导干部的具体学习目的和工作特点)也可以利用函授形式。鉴于具体任务和所处的相应条件，直接在企业和单位内开展提高领导干部业务水平的各种形式，是合适的。"单位内"的学习应该同在专业化学校的学习很好地配合。

"维尔玛"维尔纽斯生产联合公司树立了创造性地对待组织全体职工——包括领导干部——不间断地进行学习的范例。联合公司的领导人把干部的经常学习及其业务水平的提高，看作一项极其重要的任务，为保证企业内的各种学习的有效一体化，及其与工作人员在专门化学校的学习相协调，他们做了许多工作。每个工作人员，领导干部也不例外，在这里都有自己的"业务鉴定证书"，其中记录了按照相应大纲进行学习的成绩。学习同对干部、及其从事管理活动的能力的评价紧密结合。要制定和使用模数学习大纲。

经济领导干部学习的标准基数也需要发展：标准基数应该保证学习的义务性和正规性。关于顺利完成基础学习从而获得管理专门知识的证件，应该成为承担经济领导干部职务的必备条件，也就像顺利地通过后备力量的学习是列入后备力量的人被任命担任更高职务的条件一样。

在学习与职务提升之间，只有一个同义的联系(现在通常缺少这种联系)，毫无疑问，这将提高学习兴趣，提高学习中心本身的威信。学习后职务提升的保障，将成为领导干部因转入学员待遇而消耗的精力和时间的应有补偿，有时也是物质损失的应有补偿。在这种情况下，干部后备力量的组建，自然应该慎重，而不是摆摆形式，因为他们之中有人要派出去学习。

实践证实了这种方法的现实性。石油天然气工业企业建筑工程部的经验就是一个范例。1968年这里决定按新办法挑选和培训准备担任托拉斯主管人员职务的后备力量（必须指出，在这个部门中托拉斯主管人员是个十分重要的人物：托拉斯承担的建筑安装工作量，通常达几千万卢布，常常超过一亿卢布)。经过精心挑选，组建了一个18人小组，其中13人为建筑局和建筑安装局局长，3名托拉斯的总工程师，2名托拉斯生产的副经理。

制定了专门学习大纲，期限预计为2—3.5月，包括在先进托拉斯实习的一个月。学习后，学员得到进修学院毕业证明书和实习领导人的鉴定书，便转入“现役后备力量”级，也就是说应从他们之中选出希望填补托拉斯主管人员空缺职务的人。这种方法大大提高了挑选候选人的质量，也提高了学习的威信。挑选出了一批很强的干部，他们简直是拚命汲取知识。这一工作的认真安排，立刻在培训与任命经济领导干部之间接上了一根链条：学习结业后3个月，原学员中有2/3被任命担任了新的职务。其中一人在获得进修学院毕业证书的同时被任命担任新职。

应该责成留在自己职位上的领导人修读进修课程，这类进修每5年至少有两次。

关于经济领导干部培训系统的领导问题。经济领导干部培训系统拟在组织上独立，这要求它的领导的结构和内容作相应改变。同时，值得特别注意的是，通过领导保证培训同干部培训工作体系的其他组成部分的一体化。此外，在建立经济领导干部培训系统的管理结构时，要考虑到这个系统的所有基本特点和需要、它的目的及其运行的潜在结果。

大大扩大和加强经济领导干部培训系统和主要科学机构的联系，是一项重要任务。必须提高苏联科学院经济学分部在保证经济领导干部培训系统的有效运行和发展中的作用、意义和责任。可以更加广泛地利用这一系统来制定和实施完善管理，即社会主义经营方面的新的决策。

应大大地改革经济领导干部培训系统的计划工作和拨款办法。要加强从事培训经济领导干部和提高其业务水平的学校对其工作质量应负的责任，为此要规定对出“废品”进行各种可能的制裁。

从根本上改变培训内容的设置、培训的组织和方法(放弃已有的，主要是高等学校的陈规)，也是提高这一系统运行效率的重要条件。要求管理培训具有崭新的工艺，能够把领导干部对学习的明确规定的、经过仔细检查的实际需要同具体工作条件，同他们在管理系统中的地位，以及现代科学与技术提供给学习的各种新的潜力结合起来。需要在为这一系统配备教师队伍、发展其物质技术基础方面作出重大决策。

同样也需要在培训经济领导干部领域中扩大并深化国际联系。

8.2.7 领导作风

实现加速社会经济发展的观点，新的管理体制，要求改革领导作风，要求各级经济管理干部形成新的思维、新的行为与活动的心理。

对在领导作风中贯彻列宁的民主集中制原则提出了新的要求。当代的社会主义集体的领导人不仅是中央政权机关的代表，而且是他所领导的集体的可信赖的代表，他要向这个集体报告履行他所承担的职能的情况。因此，他不仅应该是管理社会生产与集体的社会发展中的行政领导者，而且也是日趋扩大的民主原则的体现者。

生活、经济实践提供了不少成功改革领导人的工作、工作内容和作风的范例。但也有其他的例子，而且也不少：领导人口头上讲改革，也号召别人改革，然而却丝毫不改变自己工作的实质，他的工作的主要原则和作风依然如故。于是，在这种领导人与新任务、新的工作条件之间，在这种领导人与愿意并善于按新方式工作的人们之间，就发生了冲突。

诸如社会主义进取精神这样的经济领导作风的特点，如今获得了愈益重要的意义。它的组成成分是：经济上的主动精神，善于分析利润来源的性质，善于挖掘提高效益的潜力，努力利用先进的经营形式——银行信贷、直接联系、集体承包，等等。

列宁主义的领导作风，对一切社会过程贯穿着科学的创造性方法，对任何官僚主义和形式主义的表现充满不妥协的态度。它把对管理干部活动的思想政治上、精神心理上和职业组织上的要求，广泛的主动精神和纪律性，进取心和善于执行的本领，具体的求实态度和对宏伟目标的执着追求和谐地结合起来。

要彻底改革管理机构的工作作风，就必须同因循守旧、消极怠惰、官僚主义、拖拉作风进行积极的、不妥协的斗争，也要同以严重的文牍主义代替实际管理过程等现象进行积极的、不妥协的斗争，因为文山会海会把管理手段变成最终目的，造成“工作热火朝天”的假象。

在劳动集体中，在管理机构中，要同与社会主义生活方式和列宁主义工作作风不相容的现象，如追名逐利，欺上罔下，报喜不报忧，极力粉饰事情真相，从而为自己和下属骗取不应得到的奖金和其他奖赏等现象，进行原则的、无情的斗争。

一些动辄滥用职权、骄傲自满、蛮横粗暴、妄自尊大、对人民疾苦持官僚主义的漠不关心态度的人，在领导岗位上不能有他们的位置。

管理工作的集约化，要求具有广博的管理科学方面的知识，内行地使用现代管理技术手段，采用管理劳动的先进方法和过程。

重要的是要以工作人员的个人责任制来对抗官僚主义和死板的形式主义。领导人不仅要对所采取的决策负有实际责任，而且也要对在他职权范围内没有采取必要的措施负责。

8.2.8 加强劳动集体在解决干部问题中的作用

必须将任命或调动一定名额企业领导人决策的职能移交给处于完全经济核算的企业本身，这是毋庸置疑的。但同时产生一个重要的问题：在扩大经济核算组织在挑选领导干部中的权限的同时，怎样防止企业、单位的经理和其他主要领导人出现唯意志论呢？如果没有相应的保障，这种扩大企业领导人权力的做法，会加剧把他们变成“小老板”的危险，相应地削弱全体职

工的积极性。解决这个问题的途径（也像解决提高企业经济核算独立性水平的其他问题一样），在于加强劳动集体的作用。

可以提一个合理的问题："在干部培养工作的现行体系中，难道劳动集体可以被剥夺影响关于领导干部任命和调动决定的可能性吗？"他们应该有这种可能性，它甚至以立法形式明文规定在工会组织和劳动集体的权限中。但实际上无力实现这种可能性。因为无论是工会章程，还是劳动集体法，都没有就这个问题作出明确指示。

格鲁吉亚在扩大劳动集体参与解决干部问题方面已积累了一定的经验。例如，在许多企业中，有关对领导职务候选人的意见，都是在全体大会上提出并加以讨论的。而且，正如报刊所证实，按照劳动集体的推荐并根据其意见不仅推举担任工长、工段长和车间主任等职务的候选人，而且还推举担任共和国供应总局，以及许多部的领导职务的候选人。如上所述，劳动集体选举企业及其分支部门领导人的做法正在推广。格鲁吉亚的工人集体也越来越经常运用向领导干部严格质询的权利。例如，在最近两年中，领导干部举行了近4000次的汇报会，结果，群众对326名领导干部提出不信任，按照集体的要求，他们被撤销了职务。①

劳动集体在干部工作方面仍然无力行使其权利，这里的先进经验遭到封锁，这不仅说明法规制定得不够详尽，而且也说明缺少具有广泛代表性和权力的劳动集体机构。

企业（联合公司）委员会可以成为这样一些集体机构，即除了其他职能，它们还应该被授予挑选调到经济核算单位的经济领导干部的职能。苏共中央1月（1987年）全会指出了建立这种

---

① 1987年2月22日《莫斯科新闻》。

机构的必要性，《苏联国营企业(联合公司)法》也列有专门论述这种集体机构的条文。

Н.И.特拉夫金领导的第十八莫斯科州农业建筑托拉斯如今已遐迩闻名。在这个托拉斯中，这种劳动集体的机构(在这里称为经济委员会)已经顺利地发挥作用。这种机构在所有流动机械化工程队中已普遍建立起来。托拉斯委员会也已发挥作用。委员会一年改选两次。这使大批工人和工程师有可能直接参加集体事务的管理。

《苏联国营企业(联合公司)法》草案规定了企业劳动集体委员会的组成和建立程序。可建议在草案中补充以下条文：绝大多数委员由集体选出，部分委员可通过任命产生。

可以预料，如果其中有部门和地区性机构、计划和供应机构、银行等的代表参加的话，劳动集体委员会的内行程度、权威性和它们的工作效率必将提高。委员会还需要有不属于本企业的成员，如科学家。但在这种情况下，在委员会活动中起主导作用的应该是本企业的班组和其他分支部门的代表。

这种委员会也能够成功地解决干部问题：批准班组长和其他领导人的直接选举结果，从行政代表和劳动集体代表中产生竞选和评定委员会，批准这些委员会对中间环节领导人的决定。最后，委员会应该在企业领导人的选举中起重要作用。

劳动集体委员会可以对遵守任命职务的机制运行的正确程度实行监督，特别是对遵守公开性原则实行监督，即要求集体必须提供有关列入后备力量的候选人、出现的空缺等材料。

在这种条件下，在干部工作中势必发生重大变动，因为上级党组织和经济机关势必会把主要注意力从直接挑选某一领导人转移到建立劳动集体委员会和审核其建议上。正如在所有管理体制中一样，这里也将发生从直接业务指挥转向正规领导。高等

学校、科学院和各创作协会领导干部的选拔和竞选实践，已积累了党领导挑选干部的经验，这对组织好经济管理中的新体制，也会有所裨益。

企业（联合公司）委员会将能够更充分地反映经济单位的集体利益。但委员会并不取代行政部门。管理职能将划分为标准监督职能和执行调度职能。其中每一个职能都固定由与其本性相适应的主体来执行。

上述变动，与"随意"任命或调动领导干部相比，可能显得累赘复杂。但正是这种复杂性将给任命领导干部中的主观主义和任人唯亲设置障碍，并防止毫无根据地解除工作上卓有成效的经济干部的职务和调动其工作。

8.3 有效改革干部工作体制的基本条件

在进行这一体制改革时，不能一个劲儿往前跑，而在干部工作中引进不适应现行管理体制的成分和方法。例如，在现行管理体制中加进对领导人为人的评价，其效果极少，会变成一种繁琐的形式主义，在前几年，专家的鉴定书在很大程度上就是这种形式主义的表现。众所周知，在专家鉴定时得到否定评价的百分比是极低的。

如果管理体制本身，尚未大刀阔斧地以效益为方针，那末任何鉴定书都不能挖掘出高效率的职工。此外，不能延缓干部体制的改革，因为不进行这种改革，经济机制的改革也不能带来应有的结果。

不能重复过去的错误，过去常常把新的管理方法和手段的采用和推广，委托给那些还未完全掌握，还不大清楚这种方法和

手段的人，而且他们也不善于或者也不愿意使用这种方法和手段。

因此，产生了两个极其重要而又相互联系的任务，而干部工作的改革，整个管理体制的改革，改革的效率则在很多方面要取决于这两项任务的解决。

第一项任务——在准备和进行改革期间挑选干部。

有一些人，他们有能力，而且竭尽全力探索、发展并积极采用经济方法进行管理，并在此基础上使生产效益得以增长，把这样的人发掘出来，提拔起来，是非常重要的。

比如，班组承包的组织者，在极短期限内急剧地提高了劳动生产率，干部选拔机制就应该把这样的组织者提拔到与企业和单位实行完全经济核算相关的岗位上。生产单位的一些领导者，在利用完全经济核算的基础上取得了最重要的成就，对于这样的领导人，应该委之以改革经营领导机构的重任。在探索新的方法的振奋精神中受到了教育，借助这些方法获得了重大成果，又通过这些方法和成就被提拔到新岗位的领导人则要深化和发展自己的基地——经济管理体制。

实践已经提供了有效实现这种选拔和提升经济领导干部的方法的范例。

让我们再回忆一下Н.И.特拉夫金。1978年他被任命为莫斯科州农业建筑机构沙霍夫流动机械化工程大队所属安装队队长，他不满足于某些人那种只是完成计划的悠闲生活。他追求宏大美好的事业——力求使安装队转为承包。安装队的指标，包括工资水平，急剧地提高了。可能有人会觉得这位已经大名鼎鼎的队长还希望得到什么呢？然而创新精神，利用一切可能来改进工作的宏图不允许他安于现状。特拉夫金意识到安装队承包的优势和好处，也看到承包的局限性。想到国家，想到创

新，他在思索具体的计划时，越出“安装队水平”的框框，建议整个流动机械化工程大队改为完全经济核算，把承包原则推广到工程大队。Н.И. 特拉夫金顶住了一些理论家和实际工作者对工程队承包的纷纷责难，于1979年建立了最终成品工程队，并以工长兼队长的身份领导该工程队。工程队出色的工作成绩，表明它的领导人是正确的。于是在1983年7月，他受命在最终成品工程队的基础上组建全新的、根据承包原则工作的流动机械化工程大队。

Н.И. 特拉夫金把自己工程队集体活动的主要原则带进流动机械化工程大队，建立了经营管理委员会，使陈旧的结构得到了改造。仅经过了几个月，新的流动机械化工程大队已用自己的成绩证实了工程队集体选定的方针的正确性。1984年10月，作出了关于整个托拉斯改行承包的决定。特拉夫金被任命为托拉斯经理。任命以后仅一个月，他领导的托拉斯完成的工作量增加12%，下一个月增加24%，再过一个月又增加28%。

第二项任务——培训任务：必须及时地、合理地训练人们去适应新条件下的工作。要使各层次的经济领导干部和管理人员都参加这种大规模的培训。中央、部门和地区的管理机构，学校和科研机构，社会团体，报刊，电视台和无线电广播都应该积极参与这件事。

问题讨论：意见和建议

在讨论中绝大多数发言者都支持报告的基本论点和结论以及报告中的具体建议。① 同时提出了充实报告某些论题的论点；就发展和更确切说明报告的某些结论和建议提出了具体想

法，以及批评意见。

讨论参加者所提出的理论原理、具体建议和意见，涉及到一系列报告中已在某种程度上探讨过的有关经济领导干部培养工作的问题：制定关于领导干部培养工作的计划；完善挑选和任命干部的方法；领导干部劳动的组织和刺激；干部培训；加强领导干部培养工作的标准依据和方法学依据。

关于干部工作计划的制订。与会者指出，报告中所提出的经济领导干部培养工作体制应该充实一个重要环节，以保证在预测分析、合理确定干部的需要量、统计核算机制准确运行以及分析全面可靠信息的基础上制定发挥经济管理干部潜力的计划。

发言者着重指出，结合经济社会发展计划的其他部分，紧密联系各经营系统发展的具体任务和条件，并考虑其发展规律性

---

① 在讨论过程中发言的有：经济科学副博士H.A.阿朱别依（国立莫斯科大学）、M.A.阿列德纳斯（维尔纽斯）、教育学副博士П.B.巴拉诺夫（莫斯科政治管理科学研究所）、经济科学副博士H.T.伊凡诺夫（拉脱维亚高教部所属科学生产综合体数学研究所）、经济科学副博士A.H.伊萨延科（苏联科学院美国加拿大研究所）、经济科学副博士H.M.卡赞采夫（莫斯科普列汉诺夫国民经济学院）、经济科学副博士E.B.科索夫（苏联科学院全苏卫生试验科学研究所）、技术科学副博士O.B.库普佐夫（苏联高教部）、历史学副博士H.B.奥夫钦尼科娃（国立莫斯科历史档案学院）、经济科学副博士B.Ю.奥济拉（苏联科学院全苏卫生试验科学研究所）、经济科学博士A.И.帕诺夫（苏联科学院高尔基社会学研究所）、经济科学副博士H.C.波孙科（国家农业工业高等管理学校）、经济科学博士H.Φ.普什卡廖夫（全苏工会中央理事会职工运动高等学校）、经济科学副博士Ю.皮亚尔尼特斯（爱沙尼亚轻工业部控制系统设计院）、法学博士Ю.A.罗森包姆（苏联科学院国家和法学研究所）、数理学副博士A.A.雷夫金（苏联科学院全苏卫生试验科学研究所）、经济科学博士B.И.捷列先科（乌克兰科学院）、经济科学副博士E.B.特伦金娜（苏联部长会议所属国民经济档案室）、哲学博士A.B.菲利波夫（莫斯科奥尔忠尼启则工程学院）、B.K.乔霍夫（苏联部长会议所属国民经济档案室）。

和趋势来预测各级管理干部潜力发挥的前景具有重要的意义。

关于挑选和配置经济领导干部的方法，关于他们的职务晋升问题，在制定干部职务晋升计划时，必须特别重视精确计算各类具体等级管理干部的需要量。管理干部需要量问题是由于干部流动(因种种不同原因)和单位本身的发展而改变了宗旨和发生了新问题(这些新问题的解决也需要有新干部)而引起的。

对首次当选领导的人（对职工来说从普通一员第一次转到领导岗位）给予组织上和方法上的保证具有重要意义。正如上面已指出的，这是一个非常重要的时刻。它的意义，无论是干部工作的理论工作者还是实际工作者都尚未充分意识到。因为这个时刻在许多方面决定着领导干部的进一步形成过程。因此，还要强调预测领导干部个人条件这一任务的重要性。

发言中指出，爱沙尼亚测定管理潜力(人员诊断）的经验和在此基础上选拔领导职务候选人的经验，以及莫斯科奥尔忠尼启则工程学院所作的调查资料（在专门制定的升迁分析方法的基础上)表明，这种诊断性调查是卓有成效的，同时也表明必须加强其理论和方法学依据。

同时还指出，必须提高经济领导干部地区性调动的机动灵活性。而这一点同样要求扩大发掘有才能的组织者的基地，并为加强对这种调动的刺激创造条件(包括通过标准法令)。

与会者提到切实实现报告中关于担任经济领导职务机制的各种运行形式的论点的重要性。特别指出了符拉迪沃斯托克地区物资技术供应总局的有益经验，它采用竞选办法来填补机关处长、科长的空缺。

对经济领导干部劳动的组织与刺激问题，给予了极大关注。特别强调必须加强经济领导人的地位，大大缩减有权监督其活动的众多组织和人员(列举了具体事例：对工业企业发指示的有

54个单位，对农业企业有30多个单位）。

强调指出，毫无理由地限制领导人的工资——这实质上是在提高他们劳动生产率的道路上设置重大障碍。

经济领导干部的培训问题引起了讨论参加者的极大兴趣。他们提出一系列关于发展、补充和（就培训体系的某些组成部分）反映一些可供选择的方法的建议。例如，论述了在经济领导干部总的培训系统范围内划出两个相对独立的子系统的想法：一个子系统——培训经济（经济核算）单位的领导人，另一个子系统——培训国家经济管理机构的领导干部。

对组织高等学校后的基础管理培训的合理性问题展开了争论。建议代之以对担任基层管理环节具体管理职务的后备力量（工长、一级工长和基层劳动集体的其他领导人）实行义务培训，在每次晋升到上一级管理职务时要通过“进修”（职务学习）。

有人表示不同意将领导干部培训系统在组织上从高等学校毕业后的专家培训系统中划分出来的建议。

为发展报告中所阐述的观点，有人提出了关于必须加强高等学校毕业后培训的预测工作，其中包括经济领导干部的培训，以及有关相应科研工作的方法论及组织工作的设想。特别是提到了（以拉脱维亚共和国为例）研究这种预测在建立科学技术进步区域性综合规划工作体系中的重要性。

与会者强调指出，在领导干部和专家不间断教育发展情况的预测中，应反映出地区与部门性分工的特点，生产力配置的蓝图，生产的专业化与集中，基础设施发展中的一体化过程以及地区性发展的其他条件。同时，正如强调指出的那样，在制定各种区域性预测方案时，必须从我国经济是作为统一的国民经济综合体而发展的观点出发。因此，干部教育潜力再生产这类关键问题，只有从整个国民经济的观点出发才能得到顺利解决。

与会者论述了在制定高校毕业后干部培训系统发展的预测中要采取的这样一些合理的行动步骤：弄清地区内提高干部业务和干部重新培养的需要；以综合描述系统在满足已弄清的需要方面的未来活动结果的形式提出目标体系；论证达到目标的措施，等等。为了把各种各样的因素联结成一个完整的体系，在制定干部进修和重新培养体系未来发展的方案时，建议采用"预测"博弈仿制模式，研制这种模式要考虑到在组织上和活动上进行博弈的可能性，以及采用启发、评审和分析的仿制模拟方法的可能性。

发言者指出，必须发展标准依据和干部的方法学工作，改革干部处的工作。着重指出，整个干部工作的方法学保证尚处于极其低下的水平。论证了建立社会法制条件的建议，以便有保障地使进入国家机关工作的人，都是政治与职业上有修养、认真负责的忠诚劳动者，保证公正的评估劳动与支付报酬，经常提高他们的业务水平，等等。这样一些条件，正如强调指出的那样，只有通过立法程序才能建立，因此建议通过苏联国家机关供职法。在解决绝大多数干部问题时最大的公开性、集体领导和考虑社会舆论等原则，应该作为基本原则在这个法中得到反映。还建议通过关于确定领导人工作态度和责任感及其权利和义务的领导人准则。

对企业和机关的干部处，提出了严格的要求。发言者指出，无论就在这里任职的干部的构成与业务水平而言，还是就工作的内容和性质，以及工作的成果而言，他们都不符合现代的要求。

与会者提出了建立专门的国家机构（苏联部长会议所属的总局，国家委员会）的建议。这个机构将能有效地领导干部工作，领导干部处，解决跨部门的干部问题，其中包括：干部需要量

的预测，协调有关科研工作，在干部处的实际工作中采用最新科学技术成就，先进的工作方式和方法。

为了发展报告中阐述的观点，打算制定"干部"科研综合纲要，而为实现这一观点，拟利用程序机构，即根据解决问题的层次，详细制定程序系统。

在讨论中，大家特别注意分析、总结和传播关于本国和国外经济领导干部培养工作经验的信息，要求使这项重要工作大大得到扩大和完善。

（简评由C.H.克拉萨夫琴科起草）

9 劳动集体参与生产管理

经济科学博士P.A.别洛乌索夫
经济科学博士H.H.格里岑科
经济科学博士C.И.什库尔科

没有广泛的民主化，即没有群众休戚与共地和有效地参与社会及其最重要领域——生产领域的管理，社会主义的优越性就不可能发挥和实现。当今要求的特点就在于，每个职工不仅要感到自己是勤勉的当家人，是社会和国家的代表，而且在企业中的一举一动也确实如此。苏共中央1月(1987年)全会指出，在社会意识里，越来越肯定一个明确的思想："只有感到自己是这幢房子的主人，他才能把这幢房子收拾得井井有条。这个真理不仅在日常生活的意义上是正确的，而且在社会政治意义上也是正确的。必须让这个真理始终不渝地切实付诸实现。"①

要顺利实现我们生活各方面业已开始的改革，加速全国社会经济的发展，只有在这些过程所依靠的坚实的社会基础即劳动人民的积极支持的条件下才有可能，而这种支持首先是通过

① 《苏共中央1月(1987年)全会资料汇编》，第24页。

集体的自我管理具体表现出来的。

为了切实发展社会主义民主，应直接在生产中形成一切必要的经济、政治和法制前提。工业、农业和其他经济部门转为完全经济核算、自负盈亏、自筹资金，则为企业和联合公司开展自我管理创造了新的、更为有利的经济条件。

按照苏共第二十七次代表大会的方针，苏共中央1月（1987年）全会特别强调深化社会主义民主和发展自我管理的政治意义："全会认为必须最大限度地利用扩大社会主义民主、发展苏联政治体制的潜力，让党、政府机关、社会团体的工作充满真正的民主内容，为大大加强劳动人民对挑选干部、监督他们工作的作用提供条件。"①

从法制观点来看，《苏联国营企业（联合公司）法》草案的制定，具有非常重大的意义，这一法律文件使有可能把企业活动中的计划原则同集体的自主性、利益关系、责任性的结合从法律上肯定下来，以便调动人的因素的积极性。法律草案特别注意实现苏联宪法和法令授予劳动集体的权利。

社会主义劳动集体通常很了解自己的条件、每个职工的职业技能水平，并在此基础上能够提出最有效地利用自己的创造潜力的途径。劳动集体也能清楚地说明造成其工作困难的真正原因，并能提出主要依靠合理利用现有的力量和资金来消除这些原因的具体方法。

劳动人民关心而有效地参加生产和分配过程的管理，是实现社会主义所有制关系的一种形式，因而也是加速国家社会经济发展的重要源泉。这种参加管理的有效程度和规模，在很大程度上决定着整个计划管理体系的质量，因而，也就决定着经济

---

① 《苏共中央1月（1987年）全会资料汇编》，第77—78页。

运行的效率。列宁指出，必须达到这样一种情况，让每一个“觉悟的工人感觉到自己不仅是自己工厂的主人，而且是国家的代表；使他们感觉到自己责任的重大”。[①] 列宁把顺利完成社会主义建设同实际解决这一任务的程度直接联系起来。[②]

最近几年，为了让劳动人民能够积极参与解决生产、经济和社会等任务，已经做了大量工作。

苏共第二十七次代表大会明确规定了进一步完善国民经济管理体制的基本方针。已制定了坚持不懈地发展民主集中制的纲领，它规定要在经济领导中加强集中制原则，并广泛吸引劳动群众参与生产管理，大力提高他们的劳动积极性和主动创造精神。

国内先进集体的经验，令人信服地证明了扩大劳动集体经营自主权是适宜的。苏共中央一月(1987年)全会的决定，对这一进程的发展给予强有力的推动。制定了各种措施，目的在于彻底实现《苏联劳动集体法》的各项条例，提高其在制定计划、解决生产经营性质与社会性质的任务中的作用。

一方面授予每个劳动者和集体在解决生产、经济和社会任务中以广泛的权力，同时又建立了实现这些权力的组织机制，作为国家社会主义生产管理系统中的一个不可分割的环节。作出决议和实现决议的集体形式，首先是直接民主形式(劳动集体的全体大会、代表大会)获得了越来越大的意义。在全体大会和代表大会上作出的、与现行立法不抵触的决议，对劳动集体的全体成员——其中也包括对行政人员——具有强制的效力。同时，代表制的民主形式(各种社会机构)的作用也提高了，它们根据

---

① 《列宁全集》第27卷，人民出版社1958年版，第377页。

② 参阅《列宁全集》第28卷，人民出版社1956年版，第403--404页。

社会舆论和集体的利益，积极参加决议草案的起草工作。

总而言之，在社会主义生产领域中，社会主义自我管理机构体系是逐渐形成的，正如经验所表明的，它的形成与发展，只有在相应的经济基础上——即通过一方面提高集中计划工作水平，同时又扩大劳动集体经营自主权的途径——才有可能。

9.1 发挥劳动人民积极性的客观基础

为了使每一个职工真正以主人翁态度关心共同事业，只为其发挥社会积极性而创造组织与法律条件是不够的。经验表明，这些条件，只有靠理顺的经营机制才能实现，而经营机制的动力，就是职工个人与集体不仅对其个人劳动最终成果的高度关心，而且也是对整个社会的经济活动的最终成果的高度关心。

在形成这种机制时，要考虑到全民、集体和个人所有制关系的相互辩证作用。这种关系在任何一个集体的劳动与经营活动中始终存在，一直表现出来。而且，反映个人所有制关系的个人利益，在现阶段，经常强烈地影响着具体职工在生产过程中的行为。就影响力而言，其次就是集体利益。集体利益直接与物质鼓励、社会文化设施和住宅建设等基金以及集体占有物质与精神财富的其他形式相联系。说到这一点，必须强调具体劳动集体利益的多面性与矛盾性，因为具体劳动集体既是建立在全民所有制基础上的关系的主体（与其他劳动集体一样），同时又是自己（集体）所有制以及组成该集体的职工个人所有制总和的关系的主体。

所有制是一种客观的关系、人与人之间的联系，它预先决定占有物质财富或精神财富的性质，即决定这些财富将为谁的利

益而利用，将满足谁的需要。

在社会主义制度下，职工本人都是工厂、运输工具、银行、土地的所有者。这样，就产生了劳动力与生产资料相结合的崭新的社会经济形式，即这种结合不是通过市场，而是直接借助于计划管理体系与自觉的纪律性。占有和使用成品的客观前提也相应发生变化。创造的财富，像从前一样，为生产资料的主人所占用。但现在，生产资料的主人是职工自己。换句话说，产生了崭新的关系，即为满足社会、劳动集体、生产的直接参加者的需要以及补偿由于经营不善、采取不合理的决策和计划所造成的各种损失等而占有物质财富的关系。

于是，在社会主义所有制的基础上，产生了协调社会、集体与职工个人的利益的必要性。

在这种情况下，劳动集体成了企业里作为生产资料所有者的人民的集体代表，是生产资料的人格化的主人，即管理公有制运行过程的重要主体。

同时，劳动集体也实现自身的利益，即集体的利益，以及每个职工的利益。这一切真正地加强了集体对利用拨给它支配的生产资料的经济效益的责任，这指的不仅仅是对国家，而且也是对每个职工——集体的成员（对其收入、劳动和生活条件，包括居住条件）的责任。这种责任不仅要求大大地扩大基本生产环节——企业和联合公司的自主权，而且要求授予它们以调配物资的实际可能性，以及根据基本生产环节经营活动的最终成果来保证集体和个人占有物质财富的相应的经济机制（体系）。

在这样的条件下，劳动集体可以而且应该成为人民的社会主义自我管理体系的重要环节，成为实现整个管理周期（制定、通过和实现管理决策）的重要主体。

劳动集体作为人民的社会主义自我管理体系的一个环节，

其特点，即它与这一体系的其他环节的不同之处，就在于劳动集体不仅是实现自我管理原则的场所，即社会环境，而且也是这个体系中的积极主体。

9.2 提高劳动集体在生产管理中的作用问题

《苏联劳动集体法》大大提高了集体的全体大会的地位，并赋予它以国家管理机构的特征。

然而，调查资料，其中包括由全苏工会中央理事会科学中心所进行的对38个企业中存在问题的研究表明，目前全体大会在行使劳动集体的权力方面还没有占据应有的位置。在绝大多数情况下，在全体大会上讨论的那些问题，都是它们以前照例审查过的问题。若企业全体大会审查过的所有问题为100%，那么通过集体合同和讨论合同执行情况的占73.5%，关于完善劳动组织问题的仅占4%，关于推广先进经验的占3%，关于改善社会生活条件的占2%，关于集体中的教育工作的占2%，关于分配经济刺激基金问题的只占1%。所有这一切证明，全体大会在行使劳动集体的权力方面所起的作用明显受到轻视。

《苏联劳动集体法》的其他准则也没有充分得到履行。例如，由党、工会、其他社会组织、行政部门、劳动集体某些成员倡议，以及由行政部门和社会组织共同倡议，才能将问题提交全体大会审查。

同时，研究表明，在绝大多数情况(61%)下，问题是由工会委员会与行政部门共同提交的。这是因为在全体大会上，正如已经表明的那样，主要审查涉及集体合同的问题。无论是常设生产会议、人民监察机关，还是其他社会机构，都未曾把被调查

的企业里的一些问题提交全体大会审查。这说明，目前劳动集体的各种社会组织的社会积极性尚极其低下。

还可以列举其他一些例子说明，在劳动集体行使自己广泛的权力以完成经济与社会的任务方面存在着严重不足之处。在这个问题上，不能不提一下党的第二十七次代表大会上所作出的对《劳动集体法》实施程度的评价："《劳动集体法》无疑有助于活跃劳动集体的主动精神。然而要说它正在产生我们所期望的结果，目前还不行……结论只有一个：要彻底改善机制，使有可能把民主原则和法律中的准则变成日常工作的实践。"①

总之，需要有行使劳动集体各种权力的可靠的机制。这个任务按其内容不仅仅是组织、法律方面的任务。它涉及生产管理上的许多问题。

先谈谈这种机制的组织、法律方面的问题。劳动集体所拥有的每一个权能都反映在它的一定的权利（义务）之中。劳动集体参与计划草案的制订和讨论；实施完成计划的措施；听取行政关于完成计划进程的报告；在必要情况下提出未完成集体合同的那些人的责任问题；提出关于更充分地利用内部潜力的建议；对劳动中的成就采取社会奖励措施；推动群众性的技术创造，等等。

《苏联劳动集体法》没有揭示一些隐藏在这一或那一权能后面的行为的具体内容。也没有理由对《苏联劳动集体法》提出这样的要求。因为它的使命不在于详细规定某一条文。它建立关于组织劳动集体活动的法律基础。顺便说一句，权能的具体内容在经济管理中发生某种重大变化时也会发生变化。

然而，上面所说的并不意味着根本不要明确具体内容，而是

---

① 《苏共第二十七次代表大会资料汇编》，第59页。

相反，要求按照相应的权能，揭示"参与"、"制定"、"提出"、"建议"等的权利，而它们的具体内容应下达到每个劳动集体。在这方面，主要是回答4个问题：第一，权能的内容是什么？第二，谁来行使权能？第三，以什么方式，借助什么手段来行使这种权能？最后，第四，以什么法规来保证、保障这种权能的实施？

要回答这几个问题并不简单。遗憾的是，在这一方面理论落后于实践，而且解决上述问题的经验又非常少。许多企业在制定行使各种权能的具体机制时又表现得过分谨慎，特别是在《劳动集体法》的规范与其他法规的相互关系中发生明显不协调的时候。

制定关于行使劳动集体权能的机制，要求吸引劳动集体本身、社会机构、行政部门代表参与这一工作。没有它们参加，很难回答上面所提出的问题。

我们来探讨一下，在《苏联劳动集体法》第11款中，在关于劳动集体赞同依靠物质鼓励基金完善对职工的物质奖励的建议这一部分中所包含的劳动集体权能的具体内容是什么？第一个问题：赞同完善奖励的建议是什么意思？看来，这是劳动集体审核行政（会同工会委员会或经工会委员会同意）起草的关于奖励的建议。换句话说，审核——这是表示是否同意所起草的建议。同意，则可以批准；不同意，则不批准，也就是说必须修改建议，或者从议事日程上一笔勾销。

第二个问题：谁具体行使这种权能？众所周知，在两次全体大会之间这段时期劳动集体的权能是由下列机构行使的：工会或其他社会机构按照其章程行使权能；行政部门根据其权能行使；行政部门与选举机构一起行使。当然，事情也可以这样来看，关于奖励的建议是由劳动集体的全体大会审核的。但这未必合适，因为全体大会有更重要的问题要审核：讨论经济与社

会发展的远景计划和当前计划，通过响应计划，听取行政部门关于执行计划的进程、关于改变计划的原因，关于生产经营活动的成果的汇报，就集体合同作出决定，听取关于合同执行情况的报告。以上列举的问题，只包括在《苏联劳动集体法》第6和第7款这两项条款中。而这一法律文件的条款是相当多的。

可以建议由劳动集体更低一级的代表机构——比方说，工会委员会扩大会议——来审核关于奖励的建议。这里，问题涉及到物质财富的分配，所以，由工会方面监督该问题的公正解决是适宜的。这些建议可由工会的有关车间委员会事先进行审查。

第三个问题：劳动集体应以何种方式审核关于奖励的建议？看来，以工会委员会扩大会议决定的形式为宜，决定应该由全体与会者公开表决作出，而不仅仅由工会委员会委员表决通过。

最后，第四个问题：在法律上应该怎样保障上述权能？看来，可以建立一种制度，根据这个制度，工会委员会应该有权制止行政部门的行动，如果这些行动包含有违反已通过的关于奖励方面的建议的因素。

让我们以《苏联劳动集体法》的另一条款为例。劳动集体可对生产革新者和先进工作者确定额外优惠和特殊待遇。显然，确定额外的优惠，必须提出优惠的形式、内容、获得优惠的条件以及抵补开支的来源等等。而社会组织、社会机构按其地位与职能是不能承担研究这些问题的任务的。应该吸收企业管理机构的有关部门做这件工作。这样的研究可以由行政部门根据社会机构的倡议并在社会机构的参与下来进行，不过这是另外一码事了。

确定额外优惠，必须规定劳动集体批准（通过）优惠的手续，这也是显然的。于是又产生一个问题：谁应该代表劳动集体呢？

非常可能是全体大会，也可能是劳动集体委员会。对有关行使这种权能的其他问题也应该制定相应的建议。

现在谈谈问题的经济方面。劳动集体在解决经济和社会任务中不论拥有多么广泛的权能，但如果集体没有经济上的需要，没有实现这些任务的经济与社会兴趣，那么《苏联劳动集体法》规范的实际运用可能是极少的，因而，工人、工程技术人员和职员也就没有应有的社会积极性。可见，权能的实施取决于现行的经济机制、完善现行经济机制的办法和措施。

正是经营的形式和方法必须使企业、企业的结构部门和每个工作人员从经济上关心高度的最终工作成果，并用这种办法吸引全体生产的参加者参加制订和通过管理决策。因此，行使权能的组织-法律机制应该用经济措施加以固定，或者甚至立足于这些经济措施。

现今许多企业正在改为实行完全经济核算、自负盈亏和自筹资金。集体中的收入水平直接与工作效益挂钩。有一切理由认为，在这样的经济条件下，行使劳动集体权能的机制一定能全速“运转起来”。而目前，集体对经济利益的关心依然很不够。关于这一点，已由全苏工会中央理事会科学中心在20个企业中所进行的社会学调查结果加以证实，这20个企业已在大规模经济实验条件下工作了一年半。

调查表明，职工解决集体中的生产与社会问题的积极性，不能令人满意。询问了近4000人，其中有27.5%的工人不参与行使《苏联劳动集体法》所规定的任何一个重要权能。参加制定与讨论经济社会发展计划的，工人只占10.8%，工程技术人员和职员占22.4%。在解决经济刺激基金的资金使用问题（看来，这些问题与全体职工的切身利益有关）时，参加的人最少：工人占6.4%，工程技术人员和职员占5.4%。在行使其他权能方面，情

况也不妙。要知道，这里蕴藏着提高劳动人民的社会积极性、提高生产指标的巨大潜力。现在让我们来谈谈与进一步完善经济机制有关的 3 个问题。

第一个问题。历史上形成了这样的看法：完善经济机制主要是中央国家管理机构的事。它们论证和形成对企业施加集中计划影响和经济影响的新的形式和方法。这是正确的。但同时必须更经常地注意那些直接从事生产劳动的人的意见。经理们通常被吸收去起草经济决策。劳动集体对正在制订和实施的关于完善经济机制的措施进行评价，能够帮助发现各种措施的优缺点，弄清楚这些措施影响职工经济利益的有效程度。

按照那次社会学调查的结果，在大规模实验条件下工作一年半之后，有33%被询问的工人实际上拒绝对实验作出评价，说什么对此加以评论尚为时过早，26.8%的工人主张必须使实验的原则进一步深化，37.8%的工人主张更加坚决地开展这种实验。在对实验估价如此低的情况下，职工对劳动的态度毫无显著变化，这不能认为是偶然的。他们都提出：如果工作和工作报酬搞得好一些，那么劳动生产率就可以大大提高，8 %的工人指出，产量可能提高40%以上，12.6%的工人认为，产量可提高21—40%，等等。这些数据本身就说明了问题。

第二个问题。在形成新的经济机制时，必须明确突出集体得以行使其权能的那些经济、经营领域，同时还要确定必要的经济措施总量，以保障集体在这些领域中行使其权能。否则，这些权能将是有名无实，不起作用，实际上无法行使的。

《苏联劳动集体法》确认劳动集体有参加编制与审核生产发展基金开支预算的权利。集体应挣得这笔基金的资金。既然已经挣得了，那么，显然，它们就应该自己支配生产发展基金。而实践表明什么呢？

1987年第一季度，基金开支预算远非在所有企业中都得到批准。继续按照这些预算进行集中投资拨款。结果，一些企业无法实施某些极端需要且能带来巨大经济与社会效益的技术措施。

《苏联劳动集体法》授予劳动集体以物质奖励方面的权力。劳动集体用物质奖励基金的资金确定优惠和特殊待遇，提出关于奖励的建议，提出享受物质奖励的职工。同时，根据这一法律的条文和精神，劳动集体可以自己确定这些优惠和特殊待遇（奖励）的形式、金额、支付（授予）的条件和办法。显然，这些权能应该在涉及物质刺激的那部分经济机制中得到明确反映。但目前并没有得到反映。物质奖励基金的主要使用方针实际上仍以从前的形式出现在有关这一基金的条文中。还可以举出其他一些例子。

党的第二十七次代表大会指出，需要扩大各社会机构，其中包括工会机构可以暂缓执行国家管理机构的决定的问题的范围。是不是应该在这些问题的范围内，包括进那些阻碍行使劳动集体权能的东西？

第三个问题。在完善经济机制时，也必须同时改变工厂内部的经营方法，以便使企业一级形成的经济利益能够到达企业的每一个结构部门和每一个职工。以前在完善计划工作和经济刺激方面所采取的一些大规模措施之所以效果不佳，多半是因为这些措施没有以来自下面的经济措施加以充实。发展劳动组织的班组形式只触及到生产管理的最基层环节。而所有其余的机构实际上依然继续按老一套方式进行工作。

9.3 自我管理的内容

直接在物质生产领域内发扬社会主义民主，可以有3个主要方面：

第一，参与制定远景战略方针，制定企业、地区、部门和整个国民经济发展的相应计划；

第二，对已通过的决定和计划的组织、执行过程和结果进行监督；

第三个方面，暂时还只是积蓄力量——逐步扩大劳动集体自己作出最终决定的问题的范围。

扩大这种问题的范围，自然并不意味着集体直接拟订（制订）某些涉及技术、生产以及其他问题的措施。这一职能仍然属于行政部门和社会机构。而劳动集体的职能，首先在于讨论提交它审查的方案，通过（批准）或者否决这些方案，确定方案中需要予以修订的主要方面及其实现途径。从而为消除行政在生产管理中的“专断独行”创造了条件。

完善生产中的民主可以从“纵”、“横”两个方面进行。从“横”的方面，就是要扩大以集体的意见（决定）作为最终决定的那些问题的范围；从“纵”的方面就是要扩大国家和经济管理机构，以及上级社会机构不经劳动集体的同意不能作出涉及该劳动集体的决定的问题的范围。

应进一步扩大劳动集体的权力，这样劳动集体就能够在其活动的最重要的问题上作出最终决定，首先是在与分配和利用经济刺激基金、评价工厂内结构分支部门和职工个人的工作等问题上作出最终决定。

每个职工实际参与集体挣得的资金的分配和利用，实际参与评价每个人对企业的共同工作成果所作的劳动贡献，这将有利于对企业办事的正确性增强信心，加强对工作成果的责任心，发扬关心生产的主人翁感。

除了已由《劳动集体法》规定的问题（批准关于提高劳动生产率、生产效益和工作质量的措施，批准内部规章制度、社会主义竞赛条件等等）外，现在还有以下一些问题也要由劳动集体最后决定：

确定使用经济刺激基金以及留给劳动集体支配的其他资金的方针，批准开支预算；

根据各企业结构部门取得的工作成果，在它们之间分配劳动报酬与刺激资金；

确定对先进工作者采取精神与物质刺激的形式；

决定首先得到奖金、住房和其他社会福利的职工的范围；决定奖励的金额；决定必须对那些降低集体经济与社会活动水平的职工追究纪律与物质责任；

选择领导人，以及批准管理干部的鉴定结果，参与制定同选拔、配置和教育干部有关的其他一些措施。

完成所有这些任务的具体途径，在我们看来，可归结如下：行政部门提出解决某一具体问题的几种方案交集体讨论。同时，看来，还要明确提出目标方针以及达到这些目标方针的条件。每一项提出的方案都要有相应的根据。对所有提出的建议，也要比较其优缺点，作出事先评估。在我们看来，应该在所有分支部门中对所提出的建议进行群众讨论。所有意见和建议要记录在案。整个企业范围内的这些材料，可委托劳动集体委员会进行综合概括。讨论的最终结果要通报行政部门和整个集体。行政部门再根据集体的意见，制订关于实施决策的成套措施。

劳动集体审核企业的经济与社会发展计划，对企业领导干部的业务素质进行评价。

有必要扩大国家和经济管理机关，以及上级社会机构不经劳动集体同意不能作出决定的问题的范围。列入这些问题的可以有：

停止使用由劳动集体挣得的、并事先规定用于发展生产、劳动报酬、社会文化设施和住房建设的资金；

非本劳动集体成员使用住房基金以及社会生活用途的项目；

抽调技术设备及企业职工去完成与他们的活动无直接关系的工作；

停止使用企业的部分工地和生产场地。

9.4 自我管理的形式和方法

发展社会主义自我管理形式的主要方面，是完善直接民主制与代表民主制。直接民主制，即劳动人民直接参与制定、通过和执行关于企业的经济社会发展的决定，而代表民主制，即劳动人民通过他们所选出的代表参与管理。

历史经验证明，直接民主制形式的效能，多半决定于代表民主制相应形式的发展情况。

在扩大劳动集体对加速经济与社会发展的权与责的条件下，企业的代表民主制形式应该承担保证直接民主制形式的效率，负责解决许多日常的、当前的、由于其特点不能属于直接民主制形式权限范围的业务问题。

劳动集体自我管理的最重要的形式，就是劳动集体的全体

大会及其委员会，其主要任务就是对属于劳动集体权限内的问题作出最后决定。

全体大会是劳动集体的全权机构，负责审查涉及集体的全体成员利益的一些最重要的问题。它选举企业领导人、劳动集体委员会，听取领导人及委员会的工作报告。全体大会也审查企业的经济与社会发展的计划草案，确定提高劳动生产率和增加利润(收入)、提高生产效率与产品质量的途径，同时还要审查文件和草案，如响应计划和社会主义义务，内部的劳动规章制度，社会主义竞赛的条例，集体合同，经济刺激基金的用途和预算，生产技术改造和大规模推广先进经验的规划，等等。

为了使全体大会作出的决定真正考虑到整个集体的和广泛社会舆论的意见，必须进行相应的准备工作。全体大会的决定草案应预先通知将召开的全体大会的全体与会者。为此，必须广泛利用每个集体所拥有的大众信息手段。历次全体大会的决定，据我们看来，应该送行政部门、工会委员会、其他社会机构、劳动人民的创新组织、集体成员个人，以便他们采取相应的措施。

在解决劳动组织与报酬，改进干部组成，更有效地利用工人、专家们的知识和经验的问题上，授予全体大会以更广泛的权力是适宜的。

准备与召开劳动集体全体大会的一般原则，看来，应该在标准文件中予以规定。制定这样一个明确规定劳动集体全体大会活动的文件，将有助于提高这个社会机构在劳动集体的生活和活动中的作用。

劳动集体委员会是经选举产生的劳动集体的常设机构，它在两次全体大会(代表会议)之间这段期间行使权力，并应向全体大会汇报自己的工作。它的使命是对劳动集体全体大会的决

议执行情况和对批评意见和建议的落实情况进行日常监督，听取行政部门关于执行计划和履行合同义务的进程的报告，拟定更有效地推动企业工作的措施，参与决定对优秀集体和职工个人实行物质刺激的措施和具体形式，作出关于用物质奖励和社会发展基金对先进生产者、老战士、老职工实行优待和特殊照顾的决定。

劳动集体委员会作出关于将资金用于兴建住房和儿童设施、改善劳动条件和劳动保护、改善集体成员的医疗、日常生活和文化服务的决定，审查干部的培训、业务水平的提高和配置问题，审查劳动纪律和生产纪律的状况。

此外，劳动集体委员会还事先审查行政和社会团体提交全体大会讨论的关于劳动集体生活中的一些最重要的问题；将有关企业的经营状况广泛通知工人、工程技术人员和职员；从方法上对结构分支部门和生产班组的劳动集体委员会给予必要的帮助。

必须保证集体的委员会同行政部门、各社会团体保持经常的合作与相互配合。在委员会的会议上必须听取公职人员以及社会组织的代表所作的关于集体业务状况的报告和报道。劳动集体委员会可以建立小组、班和其他机构来准备具体建议和推荐书，这些建议和推荐书都要在委员会的会议上加以审查，在许多情况下都要送交劳动集体全体大会（代表会议），作出最终决定。

劳动集体委员会在其权限内所作出的决定，集体的全体成员都必须执行。由于行政部门或社会机构不同意劳动集体委员会的决定而发生的争论，以及行政部门或社会机构未能执行其决定的事实，都要提交全体大会审理。

这一切都有助于更全面地行使劳动集体的权能，使其更积

极地参与利用和发掘生产的内部潜力。

由于全体大会的扩权和劳动集体委员会的建立，以及必须消除各种自我管理形式运行中的平行重复现象，应该授权全体大会，由它去独立解决关于在集体中建立各种社会组织（除了那些在立法程序中已经规定的组织以外)的问题。

9.5 深化社会主义自我管理的途径

提高劳动集体的作用与发展自我管理的形式，必须以建立相应的经济与社会条件为前提。

第一，必须考虑到，在现代条件下，经济与社会发展五年计划的意义大大提高了。这是因为执行了彻底完善经济机制的方针的结果。计划工作的起点已经不是过去达到的水平，而是企业、联合公司的科学技术和生产的潜力，以及长期起作用的经济定额。这可以使劳动集体不仅仅局限于解决关于改善企业、联合公司当前活动的任务，而且使涉及技术基础和组织结构的潜力发挥作用，为此目的，可以利用发展生产基金的资金、信贷和国家银行的贷款。

在稳定的五年计划范围内，集体有实际可能就利用归它支配的全部资源作出全面的、深思熟虑的决定，找到利用设备、劳动力、原材料的更加合理的途径。因此，目前正在进行的经营管理机制的改革，为提高广大劳动群众的劳动积极性和主动创造精神创造了必要前提。

然而，正如先进经验所表明的，只有同时对所有的社会机构和劳动集体组织的活动也进行相应的改革，这些前提才能得到切实的实现。我们觉得，将劳动人民多种形式的劳动积极性和

主动创造精神引向解决当前业务上的任务，那是不符合时代精神的。集体的各社会机构接受并履行年度义务和执行年度工作计划，通常就不可能准备并实现原则性决策，即技术、工艺、经济和社会发展方面的最重要的有效决策。因为这样一些决策通常都越出年度范围，要求长时期地进行多年的工作。

为了积极参与制定和实现企业(联合公司)的五年计划，劳动集体及其社会机构和组织，看来，也应该按照五年义务与五年计划(规划)安排自己的工作。因此，让劳动集体的各个分支部门接受五年义务，而集体的社会机构则按照提高生产效率的五年计划(规划)进行工作，看来是适宜的。规定这些义务与计划的主要条款的文件，在我们看来，可以是集体合同。在这种情况下，这种合同也应该是按年度划分的五年合同。

第二，正如实践表明，随着企业经营自主权的扩大，随着劳动人民从经济利益上对达到高度的最终活动成果的越来越关心，才能更充分地发掘劳动集体的全部潜力。在新的经营条件下，劳动集体有权斟酌处理诸如生产发展基金的使用、技术更新、创造和采用新技术等问题。同时还对以较少人数完成紧张计划的劳动集体规定额外的物质刺激办法，并为加强节约制度、提高生产效率和产品质量创造必要的条件。

授予劳动集体以自行解决各种经济与社会问题的权力，就能提高劳动集体对生产问题的兴趣，引导劳动群众全力以赴地挖掘和利用内部潜力。同时，据我们看，让劳动人民的劳动积极性和主动创造精神朝着指定的方向发展，不应是偶然的，而应是经常性的，这一点非常重要。只有在所有集体的分支部门（班组、工段、车间、科室），以及集体的所有社会机构和创新组织，承担起在某个活动领域内挖掘和利用潜力的具体义务的条件下，这一点才能得到保证。广泛挖掘每个工作岗位上的潜力，将成

为劳动集体制定与作出响应计划的可靠基础。

第三，提出这样的任务：进一步发展经济核算、加强集体对最终劳动成果的责任心。为此目的，采用统一派工单、生产某种最终产品的新型生产班组在实践中得到越来越广泛的推广。

随着劳动集体经营自主权的扩大，为在其他管理层次上推广集体形式的劳动组织提供了良好条件。例如，对专家由于提高技术研制项目的质量，以较少人数完成工作而进行累进形式的物质刺激，在新的经营条件下得到了广泛推广。这为授予工程技术部门、经济服务部门、工厂实验室等的集体以更广泛的权力，来解决劳动组织与劳动报酬、改善干部组成结构、更有效地利用每个专家的知识和经验等问题提供了根据。工程技术、经济和科学研究的分支机构与服务部门的集体，看来，应该更积极地参与制定自己工作的远景计划和当前计划，参与在集体成员之间分配任务和对工作执行情况进行总结。这样的集体，也必须有权向自己的领导提出关于为某些职工提升职务的意见（任命专家担任新的职务或者授予他们以应得的等级）。

同时，为了提高专家们从经济上对达到高度的最终劳动成果表示关心，凡有可能的地方，都应对整个分支部门的工作规定集体奖金。集体奖金，照我们的看法，应该根据劳动参加系数来分配。每个专家的劳动参加系数的具体数值，可由分支部门的集体委员会来确定（按照班组委员会的类型）。这类委员会草拟的关于集体奖金分配的决定草案，应该经分支部门集体的全体大会审查并批准。

专家们广泛利用劳动组织和刺激的集体形式，照我们的看法，必然导致加强他们对完成公务的责任心，而这又将有助于整个劳动集体的工作的顺利进行。

第四，为了保证社团组织经常有效地参加找寻和挖掘潜力，

必须向每个社会机构与分支部门的集体及时提供相应的信息。与行政部门拥有的信息不同，行政部门的信息详细而又专业化，因而并不总是能为广大群众所理解，而提供给社会机构和单位以及创新组织并归它们支配的信息，首先应该充分说明企业工作现状、生产的薄弱环节，以及造成集体工作困难的原因。

看来，向社会机构和组织提供诸如关于利用设备的效率、遵守物资消耗的标准和产品质量等信息，对于集体能够有效地和内行地参加挖掘潜力以及寻找实现潜力的途径是有益的。

提供的信息必须与解决具体任务更紧密地结合，而顺利完成这些任务在很大程度上取决于集体本身，取决于集体的劳动积极性和主动创造精神。特别是，现在劳动集体不仅在生产领域中，而且在完成设计、科研以及其他工作中，已有权以较少的人数完成计划任务，从而获得相应的额外物质刺激。而这同样产生了向集体提供信息的必要性，这些信息包括：各分支部门的配备情况，利用现有劳动力资源的合理程度，还需要哪些有代表性的工种和专业等。这样一些信息使集体有可能在兼职、扩大服务区、更有效地使用工程技术人员等问题上找到最佳决策。

为了保证提供必要的情报，应建立集体分支部门、社会机构和单位、创新组织的专门的信息服务系统。这种系统应该是企业经营管理信息体系的不可分割的一部分。同时，需要考虑到每个社会机构的特点，它们所要解决的任务的性质，参加管理的劳动人民的知识水平。

劳动集体的消息灵通程度是劳动人民内行地参加管理的必要前提，但只有在经济与社会机构的活动广泛公开的条件下才有可能提高其消息灵通程度。

第五，目前正在实施的完善经济机制的过程，将社会生产的

集约化任务提到首位，所以对经营纪律提出了更高的要求。更严格地遵守计划纪律、工艺纪律和劳动纪律已成为劳动集体顺利完成紧张的生产任务、更合理地利用由它支配的物质资源与劳动力资源、改进产品质量的必要条件。许多企业实行产品由国家接收，已成为所有经营领域内最重要的发挥功能的要素。在这些条件下，在每个集体中探索新的、更有效的加强生产纪律的途径，获得了越来越大的现实意义。

《劳动集体法》大大扩大了劳动集体对提高计划制度、工艺规程和劳动纪律水平的过程施加影响的可能性。社会机构和组织被授予既奖励优秀工作者，也惩罚纪律破坏者的补充权力。随着企业经营自主权的扩大，这些可能性越来越具体，越来越得到更充分地利用。在保证对职工实行物质刺激与企业活动的最终成果更紧密挂钩的新条件下，大大激发了劳动集体对每个工作岗位上遵守经营纪律的关注。

在这方面，劳动集体及其社会机构和组织，看来，应该更积极地参与确保设备不间断地工作，为集体的各分支部门探索最佳劳动制度，对它们履行合同义务实施监督。因此，需要让集体的社会机构，在发现这样或那样地破坏计划制度、破坏工艺过程标准、破坏内部劳动规章制度和劳动保护与安全条例时，一定要把这种破坏问题提交行政部门，提出旨在消除与防止这些现象的措施，与行政部门一起参与解决如何对破坏者采取法律规定的相应措施等问题。行政部门对纪律破坏者进行纪律处分和物质制裁的所有事件，都必须经破坏者所在工作单位加以讨论，其目的在于对所有职工起到教育作用。

劳动集体及其社会机构积极参加巩固劳动纪律的工作，将有助于使集体的工作更加有条不紊，加强每个人对其工作成果的责任心。

第六，必须特别注意实现关于逐步扩大企业领导人员选举制的决定。

里沃夫微型仪表联合公司、里加转换器联合公司、弗拉基米尔电气生活用具联合公司以及其他许多企业的经验表明，劳动集体参与解决这类问题的一般程序如下：

首先，集体应对每个准备提升的候选人的优点获得详细的信息。在打算开展竞选的分支部门听取关于准备晋升领导职务的候选人所拟定的改进工作的方案，公布记述每个候选人或他所领导的集体的工作总结的表格，以及根据以前的鉴定结论对其业务和政治品德所作的评价。还列举有关被提升为干部后备力量的干部的素养材料。这类信息一般由行政部门会同车间的社会团体共同为集体准备，而且至少要在竞选前一个星期做到众所周知。

下一个阶段——在集体内详细研究每个准备晋升的候选人的鉴定材料。查明他的直接领导人、同事及其下属对他的意见；党、工会和共青团组织的意见。比方说，如果是改选工长，那么一定要考虑到下列评审人员的意见：车间副主任、车间工长、技术室主任、计划员、工艺师、班组长、党小组长、工会小组长、共青团小组长。对这类研究通常由车间党组织作出总结，车间党组织可根据对每个候选人提出的意见作出决定：是否将此候选人提交整个集体讨论。如果对某个候选人资格产生重大怀疑，那就不再推荐到全体大会上进行审查。以这种形式形成的推选参加竞选的候选人名单，由车间的“四方面”批准，并张榜公布在布告栏内。

这一程序的结束阶段，是在被推举人即将承担工作的车间集体的全体大会上公开讨论所有被推荐的候选人。在全体大会上，每个与会者都可对某个候选人公开表示“赞成”或“反对”。

竞选的参加者也有机会讲述自己的情况，回答与会者提出的问题。通常以公开表决方式作出关于赞成某个候选人的决定（如果该集体成员中参加大会的人数不少于80%，则决定有效），并将决定送交行政部门批准。某些企业则以无记名投票方式作出决定(例如，里加转换器联合公司的许多分支部门就实行这种办法)。

根据已积累的经验，必须详细制订有科学根据的方法来组织和进行生产领导人的选举工作，继续探索在解决干部问题时考虑集体意见的有效方式，更广泛地宣传劳动集体参加干部工作的先进形式。

第七，随着《苏联劳动集体法》的生效，过去通过的规定劳动人民参与生产管理的标准法令就需要作相应的修正。主要目的在于，在这一法律所规定的劳动集体在解决经济和社会问题中所拥有的较广泛的权限范围内，进一步明确每个社会机构、每个行政部门在发挥劳动人民的劳动积极性和主动创造精神这一工作中所起的作用及其地位，而发挥劳动人民的劳动积极性和主动创造精神是顺利完成国民经济计划、履行合同义务、提高劳动生产率、生产效益和工作质量，以及集体的社会发展的必要条件。

在一些法规或其他的准则和文件中，必须阐明诸如“参与”、“审查”、“核准”、“通过”、“批准”等这样一些劳动集体权利的实际内容，指出实现这些权利的方法，规定上级机关和行政部门对不执行劳动集体在其权限范围内所作出的决定，以及对破坏准许集体行使其权能的条例所应负的法律责任。

现阶段，在社会团体面前也展现了新的前景：大大提高了对有效解决苏共经济和社会政策任务的社会责任度。为进一步发挥工会、共青团、创新协会、自愿组合的社团、妇女组织的作用。

苏共第二十七次代表大会指出，必须扩大国家机关只能在有关社会团体参加或事先同意的情况下才可以解决的这类问题的范围，必须对社会团体授予其在某些情况下暂缓实施管理决策的权力。

问题讨论：意见和建议

总结分组讨论会上开展的讨论，可以由此得出以下一系列基本观点。①

1．实际解决扩大劳动人民参与生产管理、发展社会主义自我管理形式的任务，具有其理论、方法论根据。其出发点是，一方面把社会自我管理理解为为人民利益行使全部权力（在社会主义制度下这一点完全能够做到），另一方面是理解为直接由劳动人民自己、劳动集体行使权力。自我管理的这一始发原则在共产主义制度下将完全得到实现。在社会主义制度下它处于发展和实际实施阶段。在现阶段，在完善社会主义制度的条件下，我们则从劳动人民自己、劳动集体直接行使权力这一概念出发，从劳动集体活动中实现自我管理的准则和原则的崭新水平出发。

这客观上决定于劳动集体的状况和活动以及我国社会经济

① 参加讨论的有：经济科学博士Н.Н.格里岑科（全苏工会中央理事会职工运动高等学校）、哲学副博士О.И.柯先科（全苏工会中央理事会职工运动高等学校）、法学博士В.Г.维什尼亚科夫（全苏工会中央理事会职工运动高等学校）、经济科学博士С.И.什库尔科（全苏工会中央理事会科学中心）、哲学博士В.Н.基诺廖夫（全苏工会中央理事会科学中心）、哲学副博士А.Г.西马科夫（全苏工会中央理事会科学中心）、经济科学副博士Л.Г.东（低温机器制造科学生产联合体）、法学副博士Б.А.阿尔希波娃等人。

和政治体制中所发生的变化。

目前，社会主义所有制关系在经济体制中正在进一步发展，经济机制和企业经营自主性的水平也在发生根本变化。所有这一切要求扩大劳动集体在实际使用社会生产资料方面的权与责；劳动集体成为人民的集体代表，即生产资料所有者的代表，成为生产资料的人格化的主人，成为管理及公有制运行的最重要的主体。

在社会主义社会的政治体制中正在进一步完善苏维埃民主制，在劳动人民、劳动集体和组织积极、有效地参与解决国家和社会生活问题的基础上愈益充分地实现社会主义的人民自我管理。

在这样的条件下，劳动集体成为社会主义人民自我管理体制的重要环节，是实现整个管理周期：制定、通过和实现管理决策的重要主体。

劳动集体这一社会主义人民自我管理体制的环节的特征，即它与这一体制中其他环节的不同之处在于，劳动集体不仅是实现自我管理原则的社会环境与场所，而且也是这个体制的一个环节。

2、彻底解决劳动集体作出最终决定的问题的范围，应当成为实际加强劳动人民参与生产管理的主要方向。这同时也就意味着行政部门自行或会同社会团体代表对企业经济和社会发展问题作出最终决策的特权的缩小。

劳动集体的职能首先是对提交它审查的方案进行评价、批准或否决，同时确定修订方案的主要方面，以及实施方案的途径。

除了《劳动集体法》所规定的问题外，还应将下列问题提交劳动集体作最终决定：

确定经济刺激基金和由劳动集体支配的其他资金的使用方针；

批准上述基金和资金的开支预算；

在企业的结构部门之间根据其工作成果分配劳动报酬和劳动刺激资金；

规定对先进生产者、集体的社会和教育活动的最积极参加者所采取的精神和物质奖励的形式；

确定应予奖励的人员，以及奖励的形式与数额；

批准中下层环节干部的鉴定结果，以及行政部门在挑选和提拔干部担任领导工作方面提出的建议；

对降低劳动集体经济与社会活动水平的人员追究纪律和物质责任。

劳动集体对生产管理的影响应不断得到扩大。今后的出发点必须是，劳动集体应该审核企业的经济和社会发展计划，对企业领导人员的业务素质进行评估。

应规定，国家和经济管理机构以及上级社会机构未经有关劳动集体的同意，不得作出涉及下列问题的决定：

停止使用劳动集体挣得的并事先规定用于发展生产、劳动报酬、社会文化设施和住房建设的资金；

住宅基金，也像由企业支配的社会生活用工程项目一样，由该劳动集体成员使用；

抽调企业职工和技术设备去完成与其主要活动无直接关系的设施和作业；

停止使用企业的部分工地及生产场地。

3. 发展社会主义自我管理形式既包括完善直接民主制（劳动人民直接参加制定和实现企业的社会经济发展决策），又包括完善代表民主制（劳动人民通过他们所选出的代表参与管

理）。

企业中的代表民主制形式应该保证直接民主制形式运行的效率。

劳动集体中最重要的自我管理形式——劳动集体成员的全体大会和劳动集体委员会。

全体大会是劳动集体的最高权力机构。它应批准（核准）如下文件（草案）：响应计划和社会主义义务，内部的劳动规章，集体合同，经济刺激基金的使用方向，以及这类基金的开支预算，等等。

劳动集体委员会是经选举产生的常设机构，它有权对下列问题作出决定：在企业的结构部门之间分配劳动报酬基金和劳动刺激基金；决定应予嘉奖和奖励的职工；批准干部的鉴定结果；追究某些人的纪律和物质责任，等等。

此外，劳动集体委员会还能审查行政部门和社会团体提交劳动集体的全体大会讨论和决定的关于劳动集体生活活动的最重要问题，对全体大会的决定执行情况进行监督。

同时，应该按法律程序规定全体大会的特权和权能，这种特权和权能是不能转让给其他任何机构的。然后，全体大会可自己作出决定来确定劳动集体委员会在两次全体大会期间及其工作期间的权力和权能。

劳动集体委员会在其职权范围内应该是有权独立作出具有最终性质的决定的全权机构。

因行政部门或社会机构不同意劳动集体委员会的决定，以及因行政部门或社会机构不执行劳动集体委员会的决定而产生的争论，由全体大会审理。

应授予全体大会自行解决有关在集体中建立各种社会组织的权力（将通过法律程序予以规定的除外）。

4．实践证明，提高劳动集体在社会生产管理中的作用，这项任务只有在下列条件下才有可能得到顺利解决：

第一，必须保证来自“上面”的完善经济机制的过程与来自“下面”的发展集体的劳动组织和劳动刺激形式的有机结合。后者应该在企业的各级管理结构层次上建立起来，其中包括工厂管理处。在此基础上应该保证每个结构部门和每个职工从经济上关心企业的高度的最终工作成果。

第二，从法律上保证切实行使劳动集体的广泛权力，应认为是最重要的任务。为此，在法规或方案中应该揭示劳动集体的诸如“参与”、“审查”、“核准”、“通过”、“批准”这样一些权力的实际内容。同时还需要指出行使这些权力的方法，规定行政部门和社会机构因不执行劳动集体所作出的决定，以及不为集体行使其权能提供条件而应负的责任。

第三，应该给劳动集体的活动建立更有效的信息保证系统，保证将有关生产进度和成果、基金的建立和使用、精神和物质刺激的办法、干部的变动等情况通报给每个职工。

第四，必须对职工采取经济和法律教育的综合措施，使他们的知识完全符合劳动集体的权与责的崭新水平。

5．在加强直接民主制（全体大会）和代表民主制形式的作用的条件下，各社会组织在劳动集体生活活动中的作用也应该加强。

眼下许多委员会还没有自己的“人”，因为要由这个机构而非其它机构去解决的问题的范围，还未彻底弄清楚。所以目前它们往往重复着去做行政部门的工作，工会委员会和其他社会机构的工作。

所有这一切为思考劳动集体委员会在经济管理机制中的作用和地位提供了依据。看来，现在该是对这一机构的工作组织

进行重大修正的时候了，是明确其活动内容、探索其工作的有效形式的时候了。《苏联国营企业（联合公司）法》就负有解决所有这些任务的使命。

6．在生产领域发展社会主义自我管理，要求从行政方面，同时也要求从社会机构和组织方面对集体的所有工作方法进行重大改革。这一改革的实质，就是帮助人们摆脱依赖别人的心理，摆脱消极等待别人为他们着想并作出正确决策的心理。显然，当问题涉及到吸收集体参与作出极其重要的管理决策时，需要在每个具体场合开展大量准备工作。

可以对组织这种工作，提出几点要求：

第一，在不仅是个别企业，而且是整个部门转向完全经济核算的条件下，人们应该学会不仅考虑收入，而且也考虑支出。不仅考虑个人的，而且也考虑集体的。每个劳动者都应该感觉到采取最佳决策的物质利害关系。于是，他就自然会产生利用自己的权力直接影响决策过程的愿望。

第二，要直接参加管理，光有愿望是不够的。需要详细了解集体的情况。如果某个具体问题提上了议事日程，那么只有在以下条件下才能保证人们积极参加问题的讨论，积极参加寻找最佳决策，这个条件就是每个劳动者都能得到反映最本质因素的必要信息：最尖锐的问题、薄弱环节、某些过程的发展趋向。

第三，人们应该善于利用信息，分析信息，并得出有根据的结论。这一点，行政部门和社会机构应该教会他们。在某些集体里，它们正在按照授予劳动者的权利，从专家们准备的若干可行方案中选择最佳方案。

第四，一个人充分了解事情的实质，并自觉地作出需要由他来执行的决定，是非常重要的。看来，需要教会人们做经济管理工作，以及更广泛地实际运用对他们所作出决定的正确性承担

集体责任的各种形式。

对待任何涉及到广大群众利益的事情，都必须考虑上述各项要求。

7．今天通过民主途径所要解决的许多问题中，值得特别注意的，就是生产领导干部的选举制。

先进企业的经验表明，对所有准备提升的候选人，应从他们政治上的成熟程度、对职业的内行程度、组织能力、履行职责的态度、劳动纪律水平、心理适应性、创造积极性等角度来进行评价。其中每一项标准都可加以具体化。例如，对职业的内行程度可具体化为：普通教育与专业教育的水平，在提高业务水平系统中知识增长的情况，在本企业或类似系统中的专业工作经验。创造积极性可以通过合理化、发明和科研活动的指标以及公民的积极性来衡量。对职责的态度可以通过完成所委托的工作的全面性、效率和质量来衡量。心理适应性可以通过由于被评价职工的过错而在集体中发生冲突的次数来衡量。组织才能可以通过该职工所属分支部门完成国家计划任务的指标，以及在这个集体中科学地组织劳动、生产和管理的水平来衡量。

当然，也可能还有其他更充分地考虑到企业、组织和机关特点的指标。但毫无疑问的一点是，劳动集体应该建立一个深思熟虑的体系，来评价被鉴定的所有领导人和专家。每一个劳动者不仅要对有关的评价标准和指标具有明确概念，而且也要善于运用这些标准和指标。

必须耐心地识别真正的组织者。借助选举，先形成要提升的后备力量，尔后从后备力量中（根据每个候选人的培训水平）提拔他们担任某个职务。经验表明，必须更广泛地采取试用期，作为检验提升新职务的职工能力的必要条件。

准备晋升的候选人及其选举人，看来都应该十分清楚地想

象到，一个将被选到某个岗位上的人必须具备什么样的知识和素养。每一个参与选举领导人或为专家作鉴定的集体成员必须弄清他们要评价的职工正在做或将要做的具体工作的性质，哪怕是大致情况也好。任何一个准备晋升的候选人都应该事先知道，对他的要求是什么，他将取得什么样的成果。

有一些准备晋升的候选人，他们没有接到关于担任新职的任命，虽然他们以优良的成绩通过了竞争测验的全部大纲，有关这些候选人今后的命运问题，今天也具有特殊的现实意义。这些人，看来能够而且应该争取在自己长期工作的地方获得高一个级别，他们也应该获得相应的物质刺激。

劳动者是社会的决定性生产力。生活不仅向他们提出越来越新、越来越高的要求，而且赋予他们以异常重大的责任。在当今条件下，每个劳动者都应该不仅具有广阔的职业视野和技能，而且还要善于从国家利益出发去思考和行动。

（简评由哲学副博士О.И.柯先科起草）

代结束语

在苏共中央总书记 M.C.戈尔巴乔夫关于《党的根本改革经济管理的任务》的报告的基础上，苏共中央 6 月(1987年)全会批准了《经济管理根本改革基本条例》。随后，苏联最高苏维埃会议听取了苏联部长会议主席H.И.雷日科夫的报告，并根据全民讨论的结果，通过了《苏联国营企业(联合公司)法》。所有这一切合乎逻辑地完成了苏共中央 4 月(1985年)全会开始的制定管理新体制完整理论的过程。

这一理论是革命的理论，它能适应苏联社会主义社会整个改造的复杂性和革命性。这一理论是排除了形成于我国30年代并一直存在到今天(其间有所变化)的行政管理体系的一个可供抉择的理论。

苏共中央 6 月(1987年)全会和最高苏维埃会议的决定，对管理实践和经济科学来说，都意味着局势的根本改变。我国先进的学者们写的许多东西，都已列入党的指示，列入党和国家根本改革经济管理的计划。M.C.戈尔巴乔夫引证23年前B.C.涅姆钦诺夫所写深刻而卓越的文章中的话，是富有象征性的。B.C.涅姆钦诺夫当时就写过关于经济核算计划化（这是他的用

语）的文章。

因此，现在我们面临着新的任务。第一，必须集中力量，探索实现党和国家通过的方针的有效途径。必须使这些方针具体化，使其"有血有肉"。这是非常重要的任务，因为实现经济改革新理论工作的成败，现在多半取决于实行价格形成和财政信贷机制改革的正确与否，取决于以批发贸易取代物资技术供应形式的依据，取决于计划工作、部门和地区管理改革的具体形式。

第二，进一步深入研究整个经济管理问题，仍然是相当重要的任务。M.C.戈尔巴乔夫在6月(1987年)全会上强调指出，我们必须在理论战线上要有重大突破。我们现在做的和将要做的一切，只是在经济管理机制道路上发展的初级阶段。经济科学的任务，就是准备回答将要出现的各种问题。

在这方面，应将注意力放在经济科学和实践的3个关键问题上，这3个问题的解决具有特别重要的意义。

第一个问题是克服我国经济中的供应不足现象，使生产服从消费者的需求。要解决这一任务，就必须首先寻找在生产资料市场和消费品市场上充分满足有支付能力的需求的途径。因此，需要深入研究社会主义市场的形成问题。

第二个问题是对自我发展进行刺激的问题，即回答一个问题：怎样做，才能使劳动人民在社会生产中像为自己工作一样，甚至可能更加关心些。怎样做，才能使每个人真正以主人翁的态度对待公共财产。

第三个问题——这是每个劳动者、劳动集体把自己的经济利益同整个社会的利益相结合、相融合的问题。因为一个国营企业，它的劳动集体虽然具有相对独立性，但它们是统一的全民所有制的环节，这就是说，有着大家共同的社会经济发展目的，而所有局部利益都应服从于这个目的。整个问题是怎样才能做

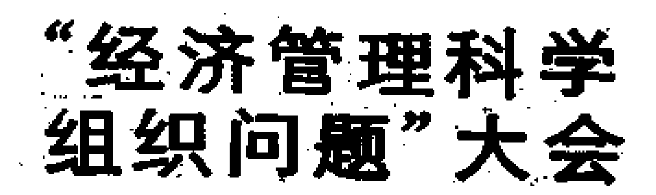
到这一点。因而，问题涉及到社会主义经营的基本原则——民主集中制原则的具体化，涉及到来自上面的集中和来自下面的经营民主的结合。

有针对性地回答这些问题——就是要制定国民经济计划工作的新"工艺"和价格形成的新原则，根据现代要求根本改革整个财政信贷机制和企业与单位的整个物质保证系统，重新建立劳动报酬和整套刺激与物质利益体系。在这方面，纯经济的方法是不够的，还需要有广泛的社会方法。

我们习惯于说"经济机制"、"国民经济管理"。然而，要知道实际上任何管理都是对人的管理，而经济机制因此也只是社会经济机制的更为广泛体系的一个部分，就像国民经济管理只是整个社会经济管理的子系统一样。我们特别缺少的正是这种更为概括的社会学管理方法。

列宁有一次指出，科学需要的不是教条，而是事实。我们正处在极为重要的转折时期，我们整个经济生活的革命改造时期。需要研究这个生活，用活生生的实际材料进行探索，分析趋向，发现停滞的因素与加速的萌芽，总结先进经验。只有最紧密地联系生活，才能发展经济科学，才能达到现代最高要求的水平。

（苏联科学院院士A.Г.阿甘别吉扬）



"经济管理科学组织问题"大会

1986年11月13—15日在莫斯科举行了"经济管理科学组织问题"全苏科学大会。大会的组织者有：国民经济协会中央理事会（"经济管理组织"分组）、苏联科学院经济学分部、全苏科学技术学会理事会管理课题委员会、"最佳计划与国民经济管理"科学委员会、苏共中央周报《经济报》。

这次大会是战后年代以来举行的第三次大会（前两次在1966年和1971年举行），① 是苏维埃政权整个年代的第五次大会（如果包括战后最初几年的两次科学劳动组织代表大会）。大会组织委员会（见附录1）由国民经济协会中央理事会组成。

举行这次大会的目的，是让科学界人士群策群力讨论经济管理根本改革理论方案，制定这一方案的任务是由党的第二十

---

① 根据这两次大会的材料，经济出版社出版了几本小册子：《社会主义工业科学管理组织的问题》（根据全苏科学技术代表大会的材料），由Д.М.格维希阿尼、С.Е.卡梅尼策尔、О.В.科兹洛娃、Н.П.费多连科编辑，经济出版社莫斯科1966年版；《工业科学管理组织问题》（根据第二次全苏科学技术代表大会材料），由Д.М.格维希阿尼和С.Е.卡梅尼策尔编辑，莫斯科，经济出版社1974年出版。

七次代表大会提出的。

然而，直到1936年底没有提出任何正式的改革理论方案。苏联国家计委和完善管理、计划工作和经济机制委员会做了大量工作，最后以一个工作报告而告结束。但这次报告并没有提交科学界人士进行广泛讨论。因此科学经济协会只得放弃讨论改革理论，而由科学界人士群策群力提出理论方案。

这次大会按照新的方式进行了考虑。大会没有采用主讲人作报告、作介绍的传统方法，而是决定将召开的大会全部用来讨论最后的综合报告。这个报告一共有10个印张，是在大会召开前准备的，分发给大会的参加者，成了主要文件。

为了准备这份报告，成立了8个分组和这些分组的委员会。他们承担了报告各部分的起草工作。各工作组按下列课题设立：《经济机制改革理论原理》（领导人：Л.И.阿巴尔金）；《集中领导经济的发展》（领导人：Н.Я.彼得拉科夫、Е.Г.亚辛）；《按劳分配原则的实现》（领导人：С.С.沙塔林、Г.А.叶吉阿扎良）；《管理组织结构的发展》（领导人：Б.З.米尔纳、В.С.拉波波特）；《地区管理的发展》（领导人：Л.А.科兹洛夫、А.С.叶梅利亚诺夫）；《管理干部培养工作体系的发展，管理机构工作作风和方法的完善》（领导人：Е.К.斯米尔尼茨基、Г.Х.波波夫）；《经济管理的民主化》（领导人：Р.А.别洛乌索夫、Н.Н.格里岑科、С.И.什库尔科）。

综合组的领导人为А.Г.阿甘别吉扬、Г.Х.波波夫和Б.З米尔纳。

苏共中央周报《经济报》发表了报告初稿的摘要。这使广大经济学界人士有可能了解学者们对解决业已产生的问题所持的立场和基本观点。

这样，在大会召开前，材料已经准备就绪。这些材料基本上

反映了与一些学者和实际工作人员观点相符的、改革经济管理机制的统一理论。

大会于1986年11月13日在工会大厦圆柱大厅开幕。综合组与各工作组的代表在全体大会上阐述了已公布的报告的基本思想(见附录2)。

在11月13日的全体大会上和11月15日的闭幕式上，著名学者和生产的组织者登台作了报告(见附录3)。

11月14日在苏联部长会议国民经济科学院和什维尔尼克工会运动高等学校召开了分组会议。

参加大会工作的总共有1000人，有学者、专家、联合公司和企业、单位的领导人、各部和主管部门、生产联合公司和企业的经济部门的实际工作人员。在大会全体会议上，除了综合组和各工作组的代表外，还有15人发了言，在分组会上发言的共有154人。

在大会范围内，经济出版社举行了"圆桌会议"，参加"圆桌会议"工作的有出版社社长、经济科学博士К.Д.特罗岑科和国民经济计划与管理文献编辑部主任、经济科学副博士Г.П.波德沃伊斯基。他们就出版管理文献问题广泛交换了意见，并由出版社举行了书展。

出版这本专著，是大会的主要成果。大会的报告已提交给完善管理、计划工作和经济机制委员会科学分组及其他指导机构。

附录 1

"经济管理科学组织问题"全苏大会组织委员会

主席　A.Г.阿甘别吉扬　院士

副主席	副主席
经济科学博士	经济科学博士
Б.З.米尔纳　教授	Г.Х.波波夫　教授

组委会委员

苏联科学院通讯院士Л.И.阿巴尔金，苏联科学院通讯院士 Н.Я.彼得拉科夫，经济科学博士Р.А.别洛乌索夫教授，经济科学博士 В.С.拉波波特教授，苏联科学院通讯院士П.Г.布尼奇，经济科学博士 Е.К.斯米尔尼茨基教授，经济科学副博士Б.Г.弗拉基米罗夫，经济科学博士 И.Д.特罗岑科，经济科学博士Н.Н.格里岑科教授，В.Ф.菲利波夫，经济科学博士Г.А.叶吉阿扎良教授，经济科学博士В.Н.切尔科韦茨教授，乌克兰苏维埃社会主义共和国科学院通讯院士А.С.叶梅利亚诺夫，苏联科学院通讯院士С.С.沙塔林，经济科学博士Л.А.科兹洛夫教授，经济科学博士С.И.什库尔科教授，经济科学副博士В.Н.克拉西利尼科夫，经济科学博士 Е.Г.亚辛教授。

学术秘书　经济科学副博士А.В.索布罗温副教授

代表会议组委会工作组：М.В.格拉西莫夫（国立莫斯科大学），Е.А.

洛马诺夫(国立莫斯科大学),М.И.帐诺建(苏共中央周报《经济报》),А.Н.杰姆琴科(国立莫斯科大学),С.В.奇斯特(国立莫斯科大学),Е.В.捷捷留科娃(科学经济协会),А.В.切尔尼科夫(国立莫斯科大学),Л.И.莱希齐耶尔(全苏卫生试验科学研究所),А.Ю.马纽希斯(国立莫斯科大学),И.Н.多罗申科(国立莫斯科大学),Т.А.阿库希娜(国立莫斯科大学),И.В.卡尔波维奇(国立莫斯科大学),О.Ю.马蒂基娜(国立莫斯科大学),Е.В.梅什科娃(国立莫斯科大学)。

附录 2

在全体会议上发言阐述综合报告论点的报告人

1. 院士А.Г.阿甘别吉扬,苏联科学院经济学分部书记院士。
2. 苏联科学院通讯院士Л.И.阿巴尔金,苏联科学院经济研究所所长。
3. 苏联科学院通讯院士Н.Я.彼得拉科夫,苏联科学院中央经济数学研究所副所长。
4. 苏联科学院通讯院士П.Г.布尼奇,莫斯科奥尔忠尼启则管理学院教研室主任。
5. 经济科学博士Г.А.叶吉阿扎良,国立莫斯科大学教研室主任。
6. 经济科学博士В.С.拉波波特,苏联科学院全苏卫生试验科学研究所室主任。
7. 经济科学博士Л.А.科兹洛夫,生产力研究委员会主席。
8. 经济科学博士Г.Х.波波夫,国立莫斯科大学教研室主任。
9. 经济科学博士С.И.什库尔科,全苏工会中央理事会科学中心主任。

附录 3

在大会全体会议上的发言

1. 开幕词——T.C.哈恰图罗夫，苏联科学院院士。
2. И.А.巴卡列伊尼克——弗拉基米尔拖拉机厂副总经理，经济科学副博士。
3. В.Д.别尔金——经济科学博士，苏联科学院主席团附属苏联自然生产力研究常设委员会实验室主任。
4. С.К.布伦德扎 —— 苏联体育功勋技师，体育汽车试验实验室领导人。
5. С.Г.格卢扎——经济科学博士，白俄罗斯苏维埃社会主义共和国科学院经济研究所所长，白俄罗斯共和国科学实验联合公司理事会主席。
6. М.И.拉普申——莫斯科州"列宁遗训"国营农场场长，经济科学副博士。
7. В.Л.马卡罗夫——苏联科学院通讯院士，苏联科学院中央经济数学研究所所长。
8. А.В.诺维科夫——伏尔加汽车厂经济学副总经理，经济科学副博士。
9. Б.А.波波夫——农业科学副博士，莫斯科园艺协会副主席。
10. А.Г.谢列瓦诺夫——俄罗斯联邦功勋发明家，技术科学副博士。
11. В.П.谢里科夫——社会主义劳动英雄，乌拉尔西伯利亚建设部科学劳动组织中心副主任。
12. В.Я.谢苗诺夫 —— 尼古拉耶夫生产润滑油设备生产联合公司总经理，经济科学副博士。
13. А.М.鲁米扬采夫——苏联科学院院士。
14. Н.И.特拉夫金——社会主义劳动英雄，莫斯科州农业建设局第十八

托拉斯领导人。

15. B.C.奇切罗夫——社会主义劳动英雄二次获得者，苏共中央委员，"列宁格勒金属工厂"联合公司第102工段班组委员会主席。

附录 4

大会分组及其领导人

1. "经济机制改革理论原理"(领导人：Л.И.阿巴尔金和 B.H.切尔科韦茨)。
2. "集中经济领导的发展"(领导人：H.Я.彼得拉科夫和E.Г.亚辛)。
3. "基本生产环节完全经济核算的发展"(领导人：布尼奇)。
4. "经济干部培养工作体系的发展"(领导人：E.K.斯米尔尼茨基和Г.X.波波夫)。
5. "按劳分配原则的实现"(领导人：C.C.沙塔林和 Г.A.叶吉阿扎良)。
6. "组织管理结构的发展"(领导人：Б.З.米尔纳和 B.C.拉波波特)。
7. "地区管理的发展"(领导人：Л.A.科兹洛夫和 A.C.叶梅利亚诺夫)。
8. "经济管理的民主化"(领导人：P.A.别洛乌索夫、C.И.什库尔科和H.H.格里岑科)。